



**ANALISIS PERBANDINGAN MOTIVASI KEBUTUHAN MODEL ABRAHAM  
MASLOW DAN TIPE KARYAWAN BERDASARKAN MBTI DI  
HOTEL AGRIA DAN DI HOTEL CIPAYUNG ASRI**

**Skripsi**

Dibuat oleh :

Baban Isbandi

021113347

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**ANALISIS PERBANDINGAN MOTIVASI KEBUTUHAN MODEL ABRAHAM  
MASLOW DAN TIPE KARYAWAN BERDASARKAN MBTI DI  
HOTEL AGRIA DAN DI HOTEL CIPAYUNG ASRI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi  
Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

  
( Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. )

Ketua Program Studi,

  
( Herdiyana, SE., MM. )

**ANALISIS PERBANDINGAN MOTIVASI KEBUTUHAN MODEL ABRAHAM  
MASLOW DAN TIPE KARYAWAN BERDASARKAN MBTI DI  
HOTEL AGRIA DAN DI HOTEL CIPAYUNG ASRI**

**Skripsi**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Sabtu Tanggal : 29/ juli / 2017

**Bahan Isbandi**

021113347

Menyetujui,

Dosen Penilai,



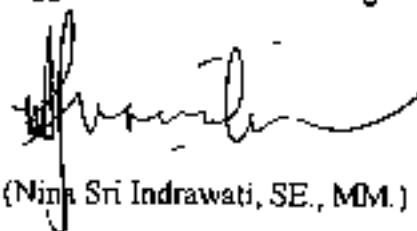
( Dr. Hari Muharam, SE., MM. )

**Ketua Komisi Pembimbing**



( Dr. Worry Ahmad Ridwan, SE., MM. )

**Anggota Komisi Pembimbing**



(Nina Sri Indrawati, SE., MM.)

## ABSTRAK

**BABAN ISBANDI. 0211 13 347. Analisis Perbandingan Motivasi Kebutuhan Model Abraham Maslow dan Type Karyawan Berdasarkan MBTI di Hotel Agria dan di Hotel Cipayang Asri. Pembimbing DR. WONNY AHMAD RIDWAN Pembimbing NINA SRI INDRAWATI**

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu perusahaan adalah sumberdaya. Tanpa sumberdaya, mustahil suatu perusahaan dapat dilaksanakan. Perusahaan yang besar secara otomatis memerlukan sumberdaya yang besar pula. Mengingat sangat berpengaruhnya sumberdaya, terutama sumberdaya manusia dalam pelaksanaan suatu perusahaan maka diperlukan pengelolaan perusahaan yang baik, yang dapat menciptakan strategi yang tepat, yaitu menentukan bagaimana caranya agar setiap sumber daya manusia dalam perusahaan memberi kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: 1.

Untuk mengetahui perilaku motivasi karyawan berdasarkan model abraham maslow di hotel agria. 2. Untuk mengetahui perilaku motivasi karyawan berdasarkan model abraham maslow di hotel cipayang asri. 3. Untuk mengetahui profil karyawan di hotel agria. 4. Untuk mengetahui profil karyawan di hotel cipayang asri. 5. Untuk mengetahui kepribadian karyawan dengan menggunakan model perilaku MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) di Hotel Agria. 6. Untuk mengetahui kepribadian karyawan dengan menggunakan model perilaku MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) di Hotel Cipayang Asri.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dimana penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data secara deskriptif yang kemudian ditulis dalam laporan yang dimana data yang diperoleh berupa kata-kata, gambar dan bukan berupa angka.

Hasil penelitian: 1. Karyawan pada Hotel Agria setelah diklasifikasikan kedalam karakteristik enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam Type MBTI (Myer-Briggs Type Indicator) diketahui yang termasuk kedalam karakteristik yang paling dominan yang dimiliki karyawan pada Hotel Agria adalah mempunyai tipe ESTJ sebanyak 4 orang (20%). 2. Bahwa tipe-tipe yang dimiliki karyawan pada Hotel Agria sangat cocok dalam bidang pekerjaan posisi- posisi eksekutif.

**Kata Kunci : Motivasi Kebutuhan Model Abraham Maslow dan MBTI**

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul **"Analisis Perbandingan Motivasi Kebutuhan Modal Abraha Maslow dan Tipe Karyawan Berdasarkan MBTI di Hotel Agria dan di Hotel Cipayung Asri"** guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Program studi Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan, Bogor.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan Skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M,Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Herdiyana, SE., MM. selaku Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan , SE, MM. selaku Ketua Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM. selaku Anggota Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan Skripsi ini.
6. Staf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingannya
7. Seluruh staf Tata Usaha (TU) atas segala bantuannya
8. Ghina Aswari Novera, lis Novitasari, Siti Rosidah, Ayu Isaeni, Veni Melinda, Tiara Nuralifah, serta teman-teman yang telah memberikan banyuan dan dorongan serta berbagi pengalaman pada poses penyusunan proposal penelitian ini
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan dan bantuan sehingga selesainya skripsi ini.
10. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis dalam penyusunan Skripsi.

Saya menyadari Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat baik dalam bidang pendidikan maupun penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lagi lebih lanjut. Aamiin.

Bogor, 18 Juli 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah .....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.3.1 Maksud Penelitian .....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Pengertian Motivasi Kerja .....	10
2.1.2.1. Kebutuhan Abraha Maslow .....	12
2.1.2.2 Teori Dua Faktor dari Herzberg .....	19
2.1.2.3 Teori Pengharapan ( <i>Expectancy Theory</i> ) .....	20
2.1.2.4 Jenis-jenis motivasi .....	20
2.2. Kebutuhan .....	21
2.2.1 Pengertian Kebutuhan .....	21
2.2.2 Tipe – Tipe Kebutuhan .....	22
2.3. MBTI ( <i>Myers Briggs Type Indicator</i> ) .....	23
2.3.1 Pengertian MBTI .....	23

	2.3.2. Sekilas tentang Isabel Briggs Myers : .....	23
	2.4. Penelitian Sebelumnya .....	66
	2.5. Kerangka Pemikiran .....	67
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	3.1. Jenis Penelitian .....	71
	3.2. Subyek, Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....	71
	3.2.1. Subyek Penelitian .....	71
	3.2.2. Objek Penelitian .....	71
	3.2.3. Unit Analisis .....	71
	3.2.4. Lokasi penelitian .....	71
	3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	72
	3.3.1. Jenis Data .....	72
	3.3.2. Sumber Data .....	72
	3.4. Operasionalisasi Variabel .....	72
	3.5. Metode Penarikan Sampel .....	73
	3.6. Metode Pengumpulan Data .....	73
	3.7. Metode Analisis Data .....	74
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
	4.1. Profil Tempat Penelitian .....	75
	4.1.1 Sejarah singkat Hotel Argia .....	75
	4.1.2 Sejarah singkat Cipayung Asri .....	75
	4.1.3 Struktur Organisasi Hotel Argia .....	76
	4.1.4 Struktur Organisasi Hotel Cipayung Asri .....	77
	4.2. Hasil Analisis dan Pembahasan Model Kebutuhan Abraham Maslow Karyawan pada Hotel Argia .....	78
	4.3. Hasil Analisis dan Pembahasan Model Kebutuhan Abraham Maslow Karyawan pada Hotel Cipayung Asri .....	78
	4.4. Profil Karyawan di Hotel Argia .....	79



4.4. Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Agria Bogor .....	78
4.3. Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Cipayung Asri .....	78
4.4. Profil Karyawan di Hotel Agria .....	79
4.5. Profil Karyawan di Hotel Cipayung Asri .....	81
4.6. Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Agria Bogor .....	83
4.7. Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Cipayung Asri .....	91
4.8. Bagaimana Tingkat Kebutuhan Karyawan Model Abraham Maslow di Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri .....	101
4.9. Bagaimana Model Perilaku Myers – Briggs Type Indicato (MBTI) pada Hotel Agria Bogor .....	109
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	123
5.2. Saran .....	129
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>130</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Daftar UMR Kota dan Kabupaten Bogor .....	3
Tabel 2.	Pemenuhan Kebutuhan Abraham Maslo di Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri .. .. .	5
Tabel 3.	Operasionalisasi Variabel .....	72
Tabel 4	Data Model Abraham Maslow Pada Hotel Agria .....	78
Tabel 5	Data Model Abraham Maslow Pada Hotel Cipayung Asri .....	78
Tabel 6.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
Tabel 7.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia .....	80
Tabel 8	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	81
Tabel 9	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia .....	83
Tabel 10.	Hasil Pengklasifikasian Karyawan kedalam Empat Dimensi Utama yang Saling Berlawanan (dikotomis) pada Hotel Agria ..	83
Tabel 11.	Hasil Pengelompokkan Karyawan kedalam Penilaian Indikator pada Hotel Agria .. .. .	84
Tabel 12	Hasil Pengklasifikasian Karyawan Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi Yang Terkait Dalam Type MBTI (Myer-Briggs Type Indicator) karyawan pada Hotel Agria .....	88
Tabel 13	Hasil Pengklasifikasian Karyawan Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi .. .. .	89
Tabel 14	Hasil Pengklasifikasian Karyawan kedalam Empat Dimensi Utama yang Saling Berlawanan (dikotomis) pada Hotel Cipayung Asri .....	92
Tabel 15	Hasil Pengelompokkan Karyawan kedalam Penilaian Indikator pada Hotel Cipayung Asri .....	93
Tabel 16	Hasil Pengklasifikasian Karyawan Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi Yang Terkait Dalam Type MBTI (Myer-Briggs Type Indicator) karyawan pada Hotel Agria .....	98
Tabel 17	Hasil Pengklasifikasian Karyawan Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi .. .. .	99

Tabel 18	Bagaimana Tingkat Kebutuhan Karyawan Hotel Agria .....	101
Tabel 19	Penilaian Kebutuhan Hotel Agria .....	103
Tabel 20	Bagaimana Tingkat Kebutuhan Karyawan Hotel Cipayung Asri .....	105
Tabel 21	Penilaian Kebutuhan Karyawan .....	107
Table 22	Hasil Pengklasifikasian Karyawan Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi .....	109
Tabel 23	Persentasi Penggolongan Type MBTI .....	110
Tabel 24	Hasil Pengklasifikasian Karyawan Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi .....	112
Tabel 25	Persentasi Penggolongan Type MBTI .....	113
Tabel 26	Hubungan Kebutuhan dan dengan Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Agria .....	115
Tabel 27	Hubungan Kebutuhan dan dengan Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Cipayung Asri .....	118
Tabel 28	Perbandingan Tingkat Kebutuhan Model Abraham Maslow dengan Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri .....	121

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hierarchy kebutuhan Maslow .....	15
Gambar 2. Kerangka Berpikir .....	69
Gambar 3. Kerangka Berpikir .....	70
Gambar 4. Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	80
Gambar 5. Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur .....	80
Gambar 6. Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Seseorang Memperoleh Energy .....	82
Gambar 7. Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Seseorang Memperoleh Informasi .....	82
Gambar 8. Grafik Klasifikasi Responden Dalam Pengambilan Keputusan ..	83
Gambar 9. Grafik Klasifikasi Responden Dalam Pengambilan Keputusan .	84
Gambar 10. Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	89
Gambar 11. Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur .....	90
Gambar 12. Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Seseorang Memperoleh Energy .....	93
Gambar 13. Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Seseorang Memperoleh Informasi .....	94
Gambar 14. Grafik Klasifikasi Responden Dalam Pengambilan Keputusan	95
Gambar 15. Grafik Klasifikasi Responden Dalam Pengambilan Keputusan	96

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu perusahaan adalah sumberdaya. Tanpa sumberdaya, mustahil suatu perusahaan dapat dilaksanakan. Perusahaan yang besar secara otomatis memerlukan sumberdaya yang besar pula. Mengingat sangat berpengaruhnya sumberdaya, terutama sumberdaya manusia dalam pelaksanaan suatu perusahaan maka diperlukan pengelolaan perusahaan yang baik, yang dapat menciptakan strategi yang tepat, yaitu menentukan bagaimana caranya agar setiap sumber daya manusia dalam perusahaan memberi kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Aspek sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi pekerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas anggota organisasi.

Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan perusahaan juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak perusahaan dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya

bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Meski demikian, pengaruh semangat kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan terjadi secara tidak langsung.

Pengukuran tingkat prestasi kerja dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengukur semangat kerja. Bila karyawan memiliki semangat yang rendah, maka tingkat prestasi kerjanya pun akan rendah/turun. Namun sebaliknya meningkatnya semangat kerja akan menambah kesetiaan karyawan kepada perusahaan untuk tetap mengabdikan dirinya kepada organisasi. Dengan kata lain karyawan tidak akan memiliki niat untuk berpindah kerja. Hubungan semangat kerja dengan prestasi kerja pada dasarnya terdapat hubungan yang erat, hal ini sesuai dengan keinginan karyawan dan organisasi, karena dengan semangat kerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian kesetiaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetap berjalan dengan baik, dan juga akan meningkatkan prestasi kerja.

Dalam perkembangannya teori kebutuhan Maslow disempurnakan kebutuhannya menjadi 8 tingkat kebutuhan, dimana ditambahkan kebutuhan kognitif, estetika dan transendensi. Perkembangan teori kebutuhan Maslow dengan penjelasannya sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan Biologi dan Fisiologis - udara, makanan, minuman, tempat berteduh, kehangatan, seks, tidur, dll.
2. Kebutuhan akan Keselamatan - perlindungan dari unsur-unsur, keamanan, ketertiban, hukum, batas, stabilitas, dll
3. Kebutuhan akan Kasih Sayang dan Cinta - kerja kelompok, keluarga, kasih sayang, hubungan, dll
4. Kebutuhan akan harga diri, prestasi, penguasaan, kemerdekaan, status, dominasi, prestise, tanggung jawab manajerial, dll
5. Kebutuhan akan Kognitif - pengetahuan, makna, dll
6. Kebutuhan akan Estetika kebutuhan - penghargaan dan mencari keindahan, bentuk keseimbangan, dll
7. Kebutuhan akan Aktualisasi Diri - menyadari potensi pribadi, pemenuhan diri, mencari pertumbuhan pribadi dan pengalaman puncak.
8. Kebutuhan akan transendensi Kebutuhan untuk membantu orang lain untuk mewujudkan dirinya.

Adapun permasalahan pada Hotel Agria yang berkaitan dengan kebutuhan Abraham Maslow antara lain yaitu :

1. Kebutuhan akan Biologi dan Fisiologis bukan menjadi beban dari pihak hotel.
2. Pihak hotel belum menerapkan peningkatan pengetahuan karyawan melalui jalur bea siswa.
3. Pihak hotel belum mampu mengharga potensi pribadi karyawannya.

Sedangkan permasalahan pada Hotel Cipayung Asri yang berkaitan dengan kebutuhan Abraham Maslow antara lain yaitu

1. Kebutuhan akan Biologi dan Fisiologis bukan menjadi beban dari pihak hotel.
2. Pihak hotel belum memenuhi kebutuhan akan keselamatan dalam bekerja.
3. Pihak hotel belum bisa menghargai karyawan yang berprestasi.
4. Pihak hotel belum menerapkan peningkatan pengetahuan karyawan melalui jalur bea siswa.
4. Pihak hotel belum mampu mengharga potensi pribadi karyawannya.

Adapun besarnya gaji karyawan berdasarkan UMR Kota Bogor dan kabupaten Bogor dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.  
Daftar UMR Kota dan Kabupaten Bogor

No	Wilayah	Tahun 2016	Tahun 2017
1	Kota Bogor	Rp. 3.022.765	Rp. 3.272.143
2	Kabupaten Bogor	Rp. 2.960.325	Rp. 3.204.551

Sumber: [www.umr.kota&kabbogor.com](http://www.umr.kota&kabbogor.com)

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu perusahaan yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Demonstrasi karyawan hotel sering terjadi pada saat perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan akan kesejahteraan karyawannya, demo yang dilakukan karyawan hotel biasanya menyangkut masalah penetapan Upah Minimum. Adapun aksi demo yang dilakukan karyawan hotel yaitu dengan cara menggelar demonstrasi besar-besaran, memacetkan jalanan utama kota bahkan menutup akses ke berbagai tujuan strategis dan memberikan dampak banyak pihak. Adapun tuntutan yang karyawan hotel tuntut yaitu menuntut masalah kenaikan UMR demi terciptanya kesejahteraan dan kehidupan yang layak bagi mereka

Adapun fenomena lain yang terjadi yang berkaitan dengan kebutuhan Abraham Maslow diantaranya yaitu :

1. Demo yang dilakukan karyawan berkaitan dengan manajemen hotel tidak memberikan fasilitas mes tempat tinggal bagi karyawan yang alamatnya jauh dari lokasi hotel.

Demo ini didorong oleh kebutuhan fisiologis yang diterapkan oleh pihak hotel yang terdiri dari kebutuhan dasar, dan yang bersifat primer atau yang dinamakan kebutuhan-kebutuhan biologikal dalam lingkungan kerja modern dan termasuk di dalamnya keinginan untuk mendapatkan pembayaran (upah/gaji), libur, rencana-rencana pensiun, periode-periode istirahat, lingkungan kerja yang menyenangkan, penerangan yang baik dan pada tempat-tempat kerja tertentu fasilitas AC belum seluruhnya dipenuhi oleh pihak manajemen hotel. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling kuat dan mendesak yang harus dipenuhi paling utama oleh manusia dalam menjalankan kehidupan kesehariannya. Ini berarti bahwa pada diri manusia yang sangat merasa kekurangan segala-galanya dalam kehidupannya, besar sekali kemungkinan bahwa motivasi yang paling besar ialah kebutuhan fisiologis dan bukan yang lain-lainnya. Dengan kata lain, seorang individu yang melarat kehidupannya,

2. Pihak manajemen hotel tidak menyediakan peralatan perlindungan dalam hal bekerja seperti alat-alat pendukung bekerja sehingga menyebabkan karyawan melakukan proses dalam hal pemenuhan peralatan dan perlindungan keselamatan kerja.
3. Kurang terciptanya hubungan baik antara karyawan satu dengan karyawan yang lain yang mengakibatkan tidak terjadinya keharmonisan dalam hal mencapai tujuan perusahaan, masing-masing karyawan mementingkan pekerjaannya sendiri.
4. Pihak perusahaan jarang sekali memberikan bentuk penghargaan kepada karyawan padahal karyawannya telah melakukan kontribusi kepada perusahaan, hal ini mendorong karyawannya menjadi kurang termotivasi dalam bekerja.
5. Pihak manajemen tidak memberikan peluang untuk memajukan karyawannya yang seharusnya dilakukan melalui progam bea siswa, program mengenai jenjang karir bagi karyawannya.



Adapun pemenuhan kebutuhan abraham Maslow pada Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri dapat disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.**

**Pemenuhan Kebutuhan Abraham Maslo di Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri**

No	Kebutuhan	Hotel Agria	Hotel Cipayung Asri
1	Fisiologis	85%	75%
2	Rasa Aman	80%	71%
3	Berafiliasi, diterima oleh orang lain	75%	60%
4	Penghargaan	77%	65%
5	Aktualisasi Diri	58%	66%

Sumber : Hasil wawancara (2017)

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Analisis Perbandingan Motivasi Kebutuhan Abraham Maslow Di Hotel Agria Dan Di Hotel Cipayung Asri.

## **2.1. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **2.1.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan statement diatas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Demo yang dilakukan karyawan berkaitan dengan manajemen hotel tidak memberikan fasilitas mes tempat tinggal bagi karyawan yang alamatnya jauh dari lokasi hotel.
2. Pihak manajemen hotel tidak menyediakan peralatan perlindungan dalam hal bekerja yang menyebabkan karyawan melakukan proses dalam hal pemenuhan peralatan dan perlindungan keselamatan kerja.
3. Kurang terciptanya hubungan baik antara karyawan satu dengan karyawan yang lain yang mengakibatkan tidak terjadinya keharmonisan dalam hal mencapai tujuan perusahaan, masing-masing karyawan mementingkan pekerjaannya sendiri.
4. Pihak perusahaan jarang sekali memberikan bentuk penghargaan kepada karyawan padahal karyawannya telah melakukan kontribusi kepada perusahaan, hal ini mendorong karyawannya menjadi kurang termotivasi dalam bekerja.

5. Pihak manajemen tidak memberikan peluang untuk memajukan karyawannya yang seharusnya dilakukan melalui program bea siswa, program mengenai jenjang karir bagi karyawannya.

### **2.1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan statment di atas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perilaku motivasi karyawan berdasarkan model abraham maslow di hotel agria ?
2. Bagaimana perilaku motivasi karyawan berdasarkan model abraham maslow di hotel cipayung asri ?
3. Bagaimana profil karyawan di hotel agria ?
4. Bagaimana profil karyawn di hotel cipayung asri ?
5. Bagaimana tipe karyawan berdasarkan model perilaku MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) di Hotel Agria ?
6. Bagaimana tipe karyawan berdasarkan model perilaku MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) di Hotel Cipayung Asri ?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Perbandingan Motivasi Kebutuhan Abraham Maslow Di Hotel Agria Dan Di Hotel Cipayung Asri

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah :

1. Untuk mengetahui perilaku motivasi karyawan berdasarkan model abraham maslow di hotel agria.
2. Untuk mengetahui perilaku motivasi karyawan berdasarkan model abraham maslow di hotel cipayung asri.
3. Untuk mengetahui profil karyawan di hotel agria.
4. Untuk mengetahui profil karyawn di hotel cipayung asri.
5. Untuk mengetahui kepribadian karyawan dengan menggunakan model perilaku MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) di Hotel Agria.
6. Untuk mengetahui kepribadian karyawan dengan menggunakan model perilaku MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) di Hotel Cipayung Asri.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut :

##### **1. Kegunaan teoritis**

Kegunaan teoritis ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemikiran serta pengetahuan dan mengembangkan ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai analisis perbandingan tingkat motivasi dan kebutuhan Abraham Maslow.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini dilakukan penulis diharapkan dapat memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada Hotel Agria Dan

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri.

Manajemen adalah "bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)".

Menurut Sadili Samsudin (2006:16)

Pendapat lain mengenai definisi manajemen adalah "ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Menurut Hasibuan (2006:9)

Sedangkan menurut G.R Terry dalam Samsudin, mengemukakan bahwa:

"Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya".

Menurut Samsudin (2006:17)

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur input sama dengan unsur input lainnya seperti modal, mesin, bahan mentah dan teknologi yang diubah melalui proses produksi menjadi output berupa barang atau jasa. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya.

Tugas manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan, dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pelaksanaan pemberian insentif dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja adalah suatu aspek dari manajemen sumber daya manusia, untuk itu perlu diketahui definisi atau pengertian dari manajemen sumber daya manusia untuk dapat lebih memahami maksud dan tujuan dari penelitian ini.

Pengertian manajemen sumber daya manusia : "*Human resource management is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising*". (manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian).

Menurut Gary Dessler (2003:2)

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Sadili Samsudin mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam perusahaan dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Menurut Sadili Samsudin (2006:22).

Pendapat lain mengenai definisi manajemen sumber daya manusia :

"Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan".

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009:1)

Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:10)

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Fokus sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia, yang diatur menurut perpaduan fungsi manajemen dengan fungsi operasional SDM diantaranya *planning, organizing, actuating, dan controlling*, dalam melaksanakan kegiatan *recruitmen, development, maintenance, integration, separation* agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### 2.1.2. Pengertian Motivasi Kerja

Dimulai dengan datang ketempat kerja tepat waktu, atau menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu, memang ini adalah bagian dari peraturan kerja yang sudah menjadi komitmen bersama dalam lingkungan organisasi, tapi apa yang mendorong pekerja untuk tepat waktu datang dan menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktunya, sudah barang tentu ingin terhindar dari rasa menyalahi kesepakatan bersama, sekali lagi apa gerangan yang mengilhami tindakan datang tepat waktu tersebut dimana secara terarah dengan tindakan pekerja datang tepat waktu ke tempat kerja dan intensitas dimana pekerja menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi adalah hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, atau dapat juga disebut sebagai energi yang membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dengan demikian motivasi dapat disimpulkan sebagai kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Amirullah dan Budiyo (2004 : 218)

Motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Tujuan pemberian motivasi adalah :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesecjahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2003 : 248)

Motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Di dalam diri seseorang terdapat "kebutuhan" atau "keinginan" (*wants*) terhadap objek di luar diri seseorang tersebut, kebutuhan dengan "situasi di

luar” objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh sebab itu, motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Notoatmodjo (2009: 115)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan.

Menurut Sutrisno (2015: 111)

Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang arahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Fahmi (2013:107)

Motivasi adalah *the force within a person that affect his or her direction, intensity, and persistence of voluntary behavior*. (bahwa kekuatan dalam diri seseorang mempengaruhi tujuan, intensitas dan kemampuan perilakunya secara sukarela), sekali lagi bahwa motivasi itu mempunyai tujuan yang terarah dan tidak acak.

Menurut McShane dan Von Glinov (2010:34),

Adapun perilaku manusia yang dimaksud adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Terarah dengan tindakan karyawan datang tepat waktu ke tempat kerja dan intensitas dimana pekerja menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Miftah Thoha (2011:33),

Motivasi berasal dari “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”, motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Danang Sunyoto (2012:191)

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku dan pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*

Menurut Wibowo (2011:378).

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan, kalau Jerald Greenberg dan Rober A. Baron dalam Wibowo, menyebutkan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut Wibowo (2011:378).

Motivasi (*motivation*) dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Menurut Richard L. Daft (2010:373),

Dalam perkembangannya teori kebutuhan Maslow disempurnakan kebutuhannya menjadi 8 tingkat kebutuhan, dimana ditambahkan kebutuhan kognitif, estetika dan transendensi, secara lengkap tergambar pada hierarchy kebutuhan dari Maslow yang terakhir seperti :

### 2.1.2.1 Kebutuhan Abraham Maslow

Teori tingkatan kebutuhan menurut Maslow dalam Notoatmodjo (2009:121) antara lain yaitu :

#### 1. Kebutuhan fisiologis

Menurut Maslow, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup, oleh sebab itu sangat pokok. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan yang sangat vital bagi manusia, yakni: sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan, dan perumahan). Apabila kebutuhan ini secara relatif terpenuhi, maka kebutuhan yang lain seperti rasa aman, kebutuhan untuk diakui oleh orang lain akan menyusul untuk dipenuhi. Tetapi apabila kebutuhan fisiologis tersebut belum terpenuhi secara relatif, maka kebutuhan yang lain masih belum menuntut untuk dipenuhi. Orang tidak akan termotivasi untuk pengembangan dirinya, apabila motif dasarnya, misalnya makanan bagi keluarganya saja masih belum cukup. Maslow menekankan bahwa ketika kebutuhan itu muncul pada seseorang, maka berarti hal tersebut merupakan pendorong dan pengaruh untuk terwujudnya perilaku. Pada saat seseorang sudah sampai pada taraf untuk memenuhi kebutuhan "aktualisasi diri", karena kebutuhan yang lain telah terpenuhi, maka pada saatnya diberikan tanggung jawab yang lebih besar, sebagai perwujudan dari "aktualisasi diri" tersebut.

#### 2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman mempunyai bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang jahat atau pencuri, rasa aman dari masalah kesehatan atau bebas dari penyakit, sampai dengan rasa aman dari ancaman dikeluarkan dari pekerjaan. Kebutuhan akan keamanan ini bukan saja keamanan fisik, tetapi juga keamanan secara psikologis, misalnya bebas dari tekanan atau intimidasi dari pihak lain. Oleh sebab itu, dalam konteks pekerjaan, seorang karyawan di samping memerlukan pemenuhan kebutuhan fisiologis (makanan dan



pakaian) yang diterima melalui gajinya, ia juga memerlukan jaminan keamanan atau perlindungan kesehatan dengan asuransi, dan jaminan kesejahteraan apabila ia sudah pensiun atau mengalami putus hubungan kerja, dan sebagainya.

### 3. Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi dengan orang lain

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu. Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial, yang selalu ingin berkelompok atau bersosialisasi dengan orang lain. Kebutuhan berafiliasi dengan orang lain pada prinsipnya agar dirinya itu diterima dan disayangi oleh orang lain sebagai anggota kelompoknya. Seorang karyawan yang telah melewati pemenuhan kebutuhan fisiologisnya dan kebutuhan akan keamanannya, maka karyawan ini dapat meningkatkan kebutuhan akan afiliasi dengan orang lain. Kebutuhan ini dapat direalisasikan dengan masuknya karyawan tersebut dalam berbagai organisasi atau perkumpulan-perkumpulan, misalnya menjadi anggota organisasi massa atau organisasi politik, anggota perkumpulan atau klub olahraga.

Oleh karena manusia sebagai makhluk sosial, sudah barang tentu dalam mewujudkan dirinya sebagai makhluk sosial tersebut, manusia membutuhkan atau menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang antara lain terdiri dari:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup (di lingkungan tempat tinggal dan di tempat kerja).
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap orang merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan yang dicapai, atau serendah-rendahnya jabatan atau pekerjaan yang dipunyai, ia merasa penting dan perlu dihormati oleh yang lain. Hal ini perlu diperhatikan oleh siapa saja yang menjabat pimpinan, ia tidak boleh menganggap remeh para bawahannya sekecil apa pun jabatan atau pekerjaan hawahan tersebut.
- c. Kebutuhan akan perasaan "kemajuan", dan tidak seorang pun yang menyukai kegagalan dalam tugas atau pekerjaan apa pun. Kemajuan atau keberhasilan sebuah pekerjaan atau tugas adalah merupakan kebutuhan setiap orang.
- d. Kebutuhan akan perasaan "ikut serta" atau berpartisipasi. Setiap orang, setiap karyawan akan merasa senang jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan atau organisasi. Keikutsertaan mereka dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi bukan hanya dalam bentuk fisik atau kegiatan saja, tetapi juga dalam bentuk pendapat, ide, atau saran-saran.

#### 4. Kebutuhan akan penghargaan

Setelah ketiga kebutuhan (fisiologis, rasa aman, dan afiliasi) tersebut terpenuhi maka kebutuhan berikutnya, yakni kebutuhan penghargaan (esteem needs) akan muncul. Kebutuhan penghargaan ini adalah kebutuhan "prestise", dan kebutuhan ini bukan monopoli bagi pejabat atau pimpinan perusahaan saja. Orang serendah apa pun jabatannya, setelah ketiga kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan penghargaan atau prestise ini muncul atau ingin dipenuhi. Hal ini disebabkan karena kebutuhan untuk dihargai itu adalah merupakan kebutuhan semua orang terlepas dari kedudukan atau jabatannya. Dalam mewujudkan kebutuhan penghargaan ini bukan semata-mata pemberian dari pihak lain, tetapi harus dibuktikan dari kemampuan atau prestasi yang dicapainya. Untuk itu sistem pemberian penghargaan (*reward*) di organisasi-organisasi kerja perlu dikembangkan, tetapi bukan didasarkan pada "lama kerja" atau model "arisan", tetapi harus didasarkan pada sistem kompetisi prestasi kerja.

#### 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Apabila seseorang telah melewati atau terpenuhi keempat kebutuhan yang pertama, maka kebutuhan tingkat akhir (kelima) akan muncul, yakni kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri ini menurut Maslow merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Misalnya seorang perawat, berusaha bagaimana supaya ia menjadi "perawat teladan" di wilayahnya, kemudian meningkat menjadi "perawat teladan" di seluruh Indonesia.

Kebutuhan aktualisasi diri ini adalah merupakan realisasi diri secara lengkap dan penuh. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini antara seorang yang satu dengan yang lain akan berbeda. Program pendidikan jangka panjang bergelar dan pelatihan (pendidikan jangka pendek) di dalam suatu institusi atau perusahaan adalah merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri bagi karyawannya. Kebutuhan aktualisasi memang berbeda dengan kebutuhan yang lain, yakni:

- a. Aktualisasi diri adalah merupakan bagian dari pertumbuhan individu, dan berlangsung terus menerus sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.
- b. Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi semata-mata dari luar individu, tetapi yang lebih utama adalah usaha dari individu itu sendiri. Sedangkan untuk pemenuhan kebutuhan yang lain, faktor dari luar juga menentukan;



Gambar 1. Hierarchy kebutuhan Maslow

Perkembangan teori kebutuhan Maslow dilengkapi seperti tergambar diatas pada era tahun 1990 (Ulber Silalahi : 361), dengan penjelasannya sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan Biologi dan Fisiologis - udara, makanan, minuman, tempat berteduh, kehangatan, seks, tidur, dll.
2. Kebutuhan akan Keselamatan - perlindungan dari unsur-unsur, keamanan, ketertiban, hukum, batas, stabilitas, dll
3. Kebutuhan akan Kasih Sayang dan Cinta - kerja kelompok, keluarga, kasih sayang, hubungan, dll
4. kebutuhan akan harga diri, prestasi, penguasaan, kemerdekaan, status, dominasi, prestise, tanggung jawab manajerial, dll
5. Kebutuhan akan Kognitif - pengetahuan, makna, dll
6. Kebutuhan akan Estetika kebutuhan - penghargaan dan mencari keindahan, bentuk keseimbangan, dll
7. Kebutuhan akan Aktualisasi Diri - menyadari potensi pribadi, pemenuhan diri, mencari pertumbuhan pribadi dan pengalaman puncak.
8. Kebutuhan akan transendensi Kebutuhan untuk membantu orang lain untuk mewujudkan dirinya.

Dalam teori dua faktor yaitu kelompok pendorong (*motivator*) dan kelompok penyebab ketidakpuasan (*Dissatisfier*), dimana kelompok pendorong didalamnya terdapat, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berprestasi, dan kesempatan untuk memperoleh kemajuan atau berkembang. Sedangkan dalam kelompok yang memberikan andil ketidakpuasan diantaranya, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, peraturan, dan upah/gaji dan imbalan.

Menurut Achmad S. Ruky (2006:4),

Memperhatikan teori-teori yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang mendorong baik dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dalam bekerja. Adapun dimensinya, 1) Intensitas/ketekunan, 2) Kebutuhan, 3) Sukarela, 4) Remunerasi, 5) Bentuk penghargaan, 6) Lingkungan kerja, 7) Kegiatan dan interaksi non formal karyawan, 8) Tujuan.

Teori Hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap manusia memiliki lima kebutuhan dasar, yaitu :

Menurut Hasibuan (2004:89)

1. Kebutuhan Fisiologis, yang merupakan kebutuhan paling dasar pada manusia. Antara lain ; pemenuhan kebutuhan oksigen dan pertukaran gas, cairan (minuman), nutrisi (makanan), eliminasi, istirahat dan tidur, aktivitas, keseimbangan suhu tubuh, serta seksual. Kebutuhan ini dinamakan juga *basic needs* yang jika tidak terpenuhi dalam keadaan yang sangat ekstrim maka manusia yang bersangkutan kehilangan kendali atas perilakunya sendiri karena seluruh kapasitas manusia tersebut dikalahkan dan dipusatkan hanya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya itu.
2. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan, dibagi menjadi perlindungan fisik dan perlindungan psikologis. Perlindungan fisik, meliputi perlindungan dari ancaman terhadap tubuh dan kehidupan seperti kecelakaan, penyakit, bahaya lingkungan, dll. Perlindungan psikologis, perlindungan dari ancaman peristiwa atau pengalaman baru atau asing yang dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan seseorang. Ketika kebutuhan fisiologis telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan akan keamanan. Diantaranya; *physical security* (aman dari kejahatan dan agresi), *security of employment* (keselamatan kerja), *security of revenues and resources* (keamanan sumber daya), *moral and physiological security* (keamanan fisiologis), *familial security* (keamanan keluarga), *security of health* (keamanan kesehatan), dan *security of personal property against crime* (keamanan kekayaan pribadi dari kejahatan). Karena adanya kebutuhan inilah maka dibuat aturan, undang-undang, mengembangkan kepercayaan, membuat sistem asuransi, pensiun, dan sebagainya Sama halnya dengan *basic needs*, kalau *safety*

*needs* ini terlalu lama dan banyak tidak terpenuhi maka pandangan seseorang tentang dunianya bisa terpengaruh dan pada gilirannya pun perilakunya akan cenderung ke arah negatif.

3. Kebutuhan rasa cinta, yaitu kebutuhan untuk memiliki dan dimiliki, memberi dan menerima kasih sayang, kehangatan, persahabatan, dan kekeluargaan. Manusia biasanya membutuhkan rasa dimiliki dan diterima, apakah datang dari kelompok sosial yang luas (kelompok, kantor, perkumpulan keagamaan, perusahaan profesional, tim olahraga, *gang*, dll.) atau koneksi sosial yang kecil (anggota keluarga, pasangan, mentor, teman kuliah, sahabat karib). Mereka membutuhkan untuk mencintai dan dicintai oleh yang lainnya. Tidak terpenuhinya kebutuhan ini maka orang akan menjadi rentan merasa sendirian, gelisah, dan depresi. Kekurangan rasa cinta dan dimiliki juga berhubungan dengan penyakit fisik seperti penyakit hati.
4. Kebutuhan akan harga diri dan perasaan dihargai oleh orang lain serta pengakuan dari orang lain. Semua manusia membutuhkan penghargaan, menghargai diri sendiri, dan juga menghargai orang lain. Orang perlu melibatkan diri untuk mendapatkan pengakuan dan mempunyai kegiatan atau kontribusi kepada orang lain dan juga nilai diri, baik di dalam pekerjaan ataupun hobi. Terdapat dua tingkatan kebutuhan penghargaan/penghormatan. Tingkatan yang lebih rendah terkait dengan unsur-unsur ketenaran, rasa hormat dan kemuliaan. Tingkatan yang lebih tinggi mengikat pada konsep kepercayaan diri, kompetensi, dan prestasi. Tingkatan yang lebih rendah umumnya dianggap miskin. Hal ini tergantung orang lain atau seseorang membutuhkan diyakinkan karena harga diri yang lebih rendah. Orang dengan harga diri yang rendah membutuhkan penghargaan dari orang lain. Namun, keyakinan, kompetensi, dan prestasi hanya membutuhkan satu orang dan orang lain tidaklah penting untuk kesuksesan sendiri. Semua empat tingkatan sebelumnya disebut *deficit needs*, atau *D-needs*. Yaitu, jika Anda tidak memiliki cukup sesuatu (defisit) maka akan merasa perlu. Tetapi jika Anda mendapatkan semua yang dibutuhkan maka tidak akan merasakan apa-apa. Seperti halnya, "*You don't miss your water till your well runs dry!*"
5. Kebutuhan aktualisasi diri, ini merupakan kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow, yang berupa kebutuhan untuk berkontribusi pada orang lain atau lingkungan serta mencapai potensi diri sepenuhnya. Aktualisasi diri adalah kebutuhan naluriah manusia untuk memanfaatkan kemampuan mereka yang unik dan berusaha menjadi yang terbaik. Selain menggambarkan apa yang dimaksud dengan aktualisasi diri dalam teorinya, Maslow juga mengidentifikasi beberapa karakteristik kunci dari aktualisasi diri seseorang, antara lain:

a. *Acceptance and Realism*

Mempunyai persepsi realistis dari diri mereka sendiri, orang lain dan lingkungan di sekitar mereka.

b. *Problem-centering*

Prihatin dengan pemecahan masalah di luar diri mereka, termasuk membantu orang lain dan mencari solusi terhadap permasalahan di lingkungan luar mereka. Orang-orang seperti ini sering termotivasi oleh tanggung jawab pribadi dan etika.

c. *Spontaneity*

Spontan dalam pikiran internal dan perilaku mereka keluar. Mereka dapat menyesuaikan diri dengan aturan dan harapan sosial, cenderung terbuka dan tidak konvensional.

d. *Autonomy and Solitude*

Karakteristik lain dari aktualisasi diri seseorang adalah kebutuhan akan kebebasan dan privasi.

e. *Continued Freshness of Appreciation*

Melihat dunia dengan penghargaan, kekaguman yang berlangsung terus menerus. Bahkan, pengalaman sederhana terus menjadi sumber inspirasi dan kesenangan.

f. *Peak Experiences*

Individu yang mencapai aktualisasi diri sering memiliki apa yang dimaksud pengalaman puncak Maslow, atau saat suka cita. Setelah semua pengalaman ini orang merasa terinspirasi, diperkuat, diperbaharui atau ditransformasikan.

Untuk tingkatan yang terakhir (kelima) ini sedikit berbeda. Maslow telah menggunakan berbagai istilah untuk menunjuk ke tingkat ini. Dia menyebutnya *growth motivation* (berbeda dengan motivasi defisit), *being needs* (atau *B-needs*, berbeda dengan *D-needs*), dan *self-actualization* itu sendiri.

Maslow percaya bahwa satu-satunya alasan bahwa orang tidak akan bergerak dengan baik dari arah aktualisasi diri adalah karena kendala di masyarakat. Maslow menyatakan bahwa pendidik harus menanggapi potensi individu telah untuk tumbuh menjadi orang yang mengaktualisasi dirinya sendiri. Sepuluh poin yang harusnya menjadi acuan bagi pendidik adalah sebagai berikut:

- a. Kita harus mengajar orang untuk menjadi otentik, untuk menyadari diri batin mereka dan mendengar perasaan mereka.

- b. Kita harus mengajar orang untuk mengatasi pengkondisian budaya mereka dan menjadi warga negara dunia.
- c. Kita harus membantu orang menemukan panggilan mereka dalam hidup, nasib atau takdir. Hal ini terutama difokuskan pada menemukan karir dan pasangan yang tepat.
- d. Kita harus mengajarkan orang bahwa hidup ini berharga, bahwa ada sukacita yang harus dialami dalam kehidupan, dan jika orang yang terbuka untuk melihat yang baik dan gembira dalam semua jenis situasi, itu membuat hidup layak.
- e. Kita harus menerima orang seperti dia dan membantu orang belajar sifat batin mereka. Dan pengetahuan bakat dan keterbatasan, kita potensi apa yang membangun.
- f. Kita harus melihat kebutuhan dasar orang dipenuhi.
- g. Mengajarkan orang untuk menghargai keindahan dan hal-hal baik lainnya di alam dan dalam hidup.
- h. Mengajarkan kontrol yang baik, dan meninggalkan yang buruk. Dibutuhkan kontrol untuk meningkatkan kualitas hidup di semua daerah.
- i. Mengajarkan untuk mengatasi masalah sederhana dan bergulat dengan masalah serius dalam kehidupan.
- j. Mengajarkan untuk menjadi pemilih yang baik.

### 2.1.2.2 Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penilaian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka, baik yang menyenangkan (memberi kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor permotivasian (*motivation factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawasan, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. sedangkan faktor permotivasian disebut pula *satisfiers*, *motivators*, *job content*, *intrinsic faktor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

### 2.1.2.3 Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Viktor H. Vroom kemudian teori ini diperluas oleh Potter dan Lawyct. Ketika Davis mengemukakan bahwa "*Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one's estimate of the probability that a certain will lead to it*" Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang meyalinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

### 2.1.2.4 Jenis-jenis motivasi

Menurut Heidjrachman dan Husnan (1996 : 204-206) jenis motivasi dibagi dua yaitu : " motivasi positif dan motivasi negatif "

Pada bagian ini, penulis hanya akan membahas mengenai motivasi positif saja, sedangkan motivasi negatif tidak dibahas karena pada dasarnya perusahaan tidak ingin mencrapkan motivasi negatif kepada karyawannya.

#### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. bentuk-bentuk motivasi positif

##### a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Cara ini sering diabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, apabila suatu pekerjaan yang baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek selalu diberikan teguran. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan karyawan tersebut. Penghargaan yang diberikan dapat berupa kenaikan jabatan, pemberian bonus, pujian, dan rasa terima kasih.

##### b) Informasi.

Setiap manusia memiliki sifat yaitu rasa ingin tahu. Karena itu penting untuk memberikan informasi yang jelas tentang mengapa suatu tindakan atau perintah mesti dilaksanakan. Pemberian motivasi yang jelas juga akan sangat berguna untuk menghindari adanya gosip, desas-desus dan sebagainya.

##### c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.

Pemberian perhatian yang tulus sukar dilakukan oleh seseorang secara "asal" saja. Para karyawan bisa merasakan apakah suatu perhatian



diberikan secara tulus atau tidak. Suatu perhatian yang diberikan bisa menimbulkan akibat yang berbeda. Juga dalam pemberian perhatian hendaknya tidak berlebih-lebihan.

d) Persaingan.

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur, sifat dasar ini dapat dimanfaatkan oleh pimpinan untuk memberikan rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan. Pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi yang positif.

e) Partisipasi.

Partisipasi yang digunakan dalam bentuk motivasi positif yaitu konsultasi dengan atasan. Beberapa manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan partisipasi seperti keputusan dapat dibuat lebih baik (karena banyak sumbangan pikiran), adanya penerimaan yang lebih besar dari perintah yang diberikan dan adanya perasaan yang dipertukan.

f) Kebanggaan.

Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi dengan persaingan dan pemberian penghargaan, memberikan tantangan yang wajar. Keberhasilan mengalahkan tantangan tersebut memberikan kebanggaan terhadap karyawan. Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga. Apalagi kalau pekerjaan tersebut memang sudah disepakati bersama.

g) Uang.

Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meskipun demikian sebenarnya para karyawannya bisa dimotivasi dengan alat motivasi lain. Penggunaan uang sebagai alat motivasi terutama berguna untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat fisiologis.

## 2.1. Kebutuhan

### 2.1.1. Pengertian Kebutuhan

Kebutuhan adalah adalah satu aspek psikologis yang mengerakkan makhluk hidup dalam aktivitas – kativitasnya dan menjadi dasar ( alasan ) bagi setiap individu untuk berusaha. Pada dasarnya manusia bekerja mempunyai tujuan tertentu, yaitu memenuhi kebutuhan. Kebutuhan tidak terlepas dari kehidupan sehari – hari, selama hidup manusia membutuhkan bermacam – macam kebutuhan seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan, dan kesehatan.

Kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dalam pekerjaannya mungkin merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan lainnya. Terkadang kebutuhan yang ingin dipenuhi dengan pemenuhan kebutuhan sebelumnya tidak disadari lagi oleh yang bersangkutan. Itu disebabkan dikatakan bahwa terdapat dua macam kebutuhan manusia yaitu kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) dan kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Masing-masing kebutuhan itu tidak dapat dipisahkan secara mutlak. Kebutuhan itu satu sama lain mempunyai hubungan ketergantungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bila satu kebutuhan merupakan mean (alat) untuk memenuhi kebutuhan keinginan lebih lanjut, maka keinginan yang belakangan merupakan tujuan (*ends*) sehingga sampai akhirnya pada satu keinginan yang disebut sebagai keinginan yang tidak disadari.

Kebutuhan (*Needs*) adalah konstruk mengenai kekuatan dibagian otak yang mengorganisir berbagai proses seperti persepsi, berfiki, dan berbuat untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan. Kebutuhan bisa dibangkitkan oleh proses internal, tetapi lebih sering dirangsang oleh faktor lingkungan. Biasanya, kebutuhan dibarengi dengan perasaan atau emosi khusus, dan memiliki cara khusus untuk mengekspresikannya dalam mencapai pemecahan.

Menurut Santoso (2007:218),

Masing – masing kebutuhan atau keinginan itu tidak sama kekuatan tuntutan – tuntutan pemenuhannya. Tumbuhnya kekuatan itu satu sama lain juga berbeda – beda waktunya. Seluruh kebutuhan tidak timbul dalam waktu bersamaan. Walaupun kadang – kadang beberapa kebutuhan dapat muncul sekaligus, sehingga orang harus menentukan pilihannya yang mana yang harus dipenuhi lebih dahulu. Terutama kalau kemampuan untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan tersebut dalam keadaan terbatas adanya. Biasanya satu kebutuhan timbul bilamana kebutuhan – kebutuhan lain sudah terpenuhi sampai pada tingkat kepuasan tertentu yang minimal.

### 2.2.2. Tipe – Tipe Kebutuhan

Berdasarkan tipe-tipe kebutuhan dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Ada perbedaan antara kebutuhan-kebutuhan primer misalnya kebutuhan akan udara, makan, minum, dan kebutuhan-kebutuhan sekunder misalnya kebutuhan akan pengakuan, prestasi, kekuasaan, otonomi, dan kehormatan.
2. Membedakan antara kebutuhan-kebutuhan terbuka misalnya dalam tingkah laku motorik, dan kebutuhan tertutup misalnya dalam dunia fantasi atau mimpi.
3. Kebutuhan-kebutuhan yang memusat dan kebutuhan-kebutuhan yang menyebar.

4. Ada kebutuhan-kebutuhan proaktif dimana suatu kebutuhan yang bergerak secara spontan, dan kebutuhan-kebutuhan reaktif dimana akibat dari respon terhadap suatu peristiwa.
5. Perbedaan antara kegiatan proses, kebutuhan-kebutuhan modal, dan kebutuhan-kebutuhan akibat mengarah pada suatu keadaan yang diinginkan atau hasil akhir.

### 2.3. MBTI (*Myers Briggs Type Indicator*)

#### 2.3.1. Pengertian MBTI

MBTI atau *Myers Briggs Type Indicator* berasal dari nama seorang pengarang buku terkenal dunia yaitu *Isabel Myers Briggs* dan ibunya *Katharine Cook Briggs* pada era Perang Dunia II untuk membantu para pencari kerja menemukan tipe pekerjaan yang cocok bagi mereka (Yodhia,2007). Disamping itu berguna untuk mengenali perilaku dalam memperoleh dan mengenali dan memproses informasi, mengambil keputusan, dan cara berhubungan dengan dunia. MBTI mengukur pilihan, bukan kecakapan, kemampuan atau pengembangan diri yang dicapai. Memahami diri sendiri sebenarnya bukanlah hal yang sulit. Bayangkan saja, ini sesuatu tentang diri kita, berarti 'mestinya' kita yang lebih tahu tentang diri kita, daripada orang lain. Kita juga yang paling tahu tentang alasan kita melakukan tindakan-tindakan tertentu. Kadang kita merasa kurang percaya diri dalam menilai diri sendiri kadang kita juga terlalu percaya diri dalam menilai.

#### 2.3.2. Sekilas tentang *Isabel Briggs Myers* :

*Isabel Briggs Myers* lahir 8 Oktober 1897 di *Washington Dc*, dari seorang ayah bernama *Lyman J. Briggs* dan ibu bernama *Katherine Cook Briggs* dan menghabiskan masa kecilnya di *Washington Dc*, tempat ayahnya bekerja sebagai ahli fisika. Dia berada di *Homeschooling* oleh ibunya yaitu sebuah tradisi yang terus bergulir dari pendidikan itu sendiri.

*Isabel* menikah dengan seorang bernama *Clarence* pada tahun 1918 dan menetap di *Swarthmore*, pinggiran *philadelphia* dimana *Clarence* praktek hukum. Dua anak lahir dari perkawinannya bernama *Peter Briggs Myers* dan *Myers Ann Hughes*. *Ann* meninggal tak terduga setelah operasi kecil pada tahun 1972. *Isabel* memiliki empat cucu bernama *Jonathan* dan *Jenifer Myers*, dan *kathleen* dan *Douglas Hughes* (amazon.com).

MBTI adalah peta psikologis yang bersandar pada empat dimensi utama yang saling berlawanan yaitu dari bagaimana manusia mengarahkan atensi dan energi (*introvert vs ekstrovert*). Bagaimana manusia mengambil informasi (*sensing vs intuition*), bagaimana manusia mengambil keputusan (*thinking vs feeling*), gaya hidupnya (*judging vs perceiveing*). MBTI merupakan tes kepribadian yang menggunakan empat karakteristik dan mengklasifikasikan orang ke dalam 1 sampai 16 tipe kepribadian :

### 1). Faktor-faktor Standar Empat Dimensi Perilaku.

MBTI sendiri pada dasarnya peta psikologis yang bersandar pada empat dimensi utama yang saling berlawanan (*dikotomis*), yakni :

#### a). *Extrovert* (E) vs. *Introvert* (I).

*Ekstrovert* artinya tipe pribadi yang suka bergaul, menyenangi interaksi social dengan orang lain, dan berfokus pada *the world outside the self*. Sebaliknya tipe *introvert* adalah mereka yang senang menyendiri, reflektif, dan tidak begitu suka bergaul dengan banyak orang. Orang *introvert* lebih suka mengerjakan aktivitas yang tidak banyak menuntut interaksi semisal membaca, menulis dan berpikir secara imajinatif.

#### b). *Sensing* (S) vs. *Intuitive* (N).

Tipe dikotomi ke dua ini melihat bagaimana seseorang memproses data. *Sensing* memproses data dengan cara bersandar dengan fakta yang konkrit, *factual fact* dan melihat data apa adanya. *Sensing* adalah *concrete thinkers*. Sementara tipe *intuitive* memproses data dengan melihat pola dan impresi, serta melihat berbagai kemungkinan yang bias terjadi. *Intuitive* adalah *abstract thinkers*.

#### c). *Thinking* (T) vs. *Feeling* (F).

Tipe dikotomi yang ke tiga ini melihat bagaimana orang berproses mengambil keputusan. *Thinking* adalah mereka yang selalu menggunakan logika dan kekuatan analisa untuk mengambil keputusan. Sementara *feeling* adalah mereka yang melibatkan perasaan, empati serta nilai-nilai yang diyakini ketika hendak mengambil keputusan.

#### d). *Judging* (J) vs. *Perceiving* (P).

Tipe dikotomi yang terakhir ini ingin melihat derajat fleksibilitas seseorang. *Judging* disini bukan berarti *judgemental* (atau menghakimi). *Judging* disini diartikan sebagai tipe orang yang selalu bertumpu pada rencana yang sistematis, serta senantiasa berpikir dan bertindak secara sekuensial (tidak melompat-lompat). Sementara tipe *perceiving* adalah mereka yang bersikap *fleksibel, adaptif*, dan bertindak secara *random* untuk melihat beragam peluang yang muncul.

Dalam MBTI, ada 4 dikotomi mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi perilaku seseorang, yaitu :

- a). Bagaimana/darimana seseorang memperoleh energi ; apakah dari luar diri (*extravert/E*), atau dari dalam diri (*introvert/I*),
- b). Bagaimana seseorang mendapatkan informasi; apakah melalui panca indra (*sensing/S*) atau imajinasi (*intuiting/N*),

- c). Bagaimana seseorang membuat keputusan ; apakah berdasarkan pemikiran (*thinking/I*) atau perasaan (*feeling/F*).
  - d). Bagaimana orientasi kehidupan seseorang ; apakah dengan menilai (*judging/J*) atau dengan memahami (*perceiving/P*).
- 2). Karakteristik Kombinasi Yang Terkait Dalam Tipe MBTI
- a. ISTJ (*introverted sensing with thinking*) – penginderaan yang *introvert* dengan pikiran yang sangat dapat diandalkan (*super dependable*).
    - 1) Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi .
      - (a) Dapat diandalkan, akurat
      - (b) Penghargaan yang lengkap, realistic dan praktis terhadap fakta
      - (c) Menerima tanggung jawab melampaui panggilan tugas
      - (d) Tampil tenang dan tegar dalam suatu krisis
      - (e) Mendalam, bekerja keras, stabil
      - (f) Kemampuan berorganisasi
    - 2) Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :
      - (a) Peranan manajemen dan supervisor
      - (b) Menemukan solusi terhadap masalah-masalah saat ini
- 3). Orang ini lebih seimbang bila mereka :
- (a) Tidak mengharapkan orang-orang lain sama logis dan analistisnya seperti mereka
  - (b) Menggunakan persepsi mereka untuk memahami orang-orang lain
  - (c) Mengembangkan pikiran mereka
  - (d) Membagikan dunia batiniah tentang hal-hal detil dan informasi dengan orang-orang lain
  - (e) Mengizinkan beberapa perasaan atau emosi memiliki kepentingan, baik dari diri sendiri dan orang-orang lain
  - (f) Tidak menghabiskan terlalu banyak waktu *extrovert* atau terlalu banyak waktu sendirian
- 4). Bidang karir yang cocok untuk seseorang ISTJ (*introverted sensing with thinking*) :
- a). Akuntansi
  - b). Teknik sipil
  - c). Hukum

- d). Reproduksi
  - e). Konstruksi
  - f). Karir kesehatan
  - g) Pekerjaan Kantoran
- 5). KONTIBUSI TIM ISTJ (*introverted sensing with thinking*) - penginderaan yang *introvert* dengan pikiran.
- a) Berfokus pada data yang dikumpulkan dengan indera
  - b). Menganalisa data secara obyektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
    - 1). Memimpin dengan cara :
      - (a). Terbuka terhadap fakta
      - (b). Menjalankan pertemuan yang terfokus dan efisien
      - (c). Menjelaskan tugas, metode dan harapan-harapan
    - 2). Memberikan kontribusi dalam tim dengan cara :
      - (a). Berusaha secara keras dan efisien untuk menyelesaikan tugas tepat waktu
      - (b). Mengklasifikasikan ide-ide
      - (c). Menggunakan akal sehat untuk memecahkan masalah
      - (d). Menyediakan keterampilan berorganisasi yang berfokus pada realita
    - 3). Menjengkelkan anggota tim dengan :
      - (a). Menahan sudut pandangnya sampai sudah terlambat untuk disertakan dalam proses
      - (b). Terlalu serius
      - (c). Terlalu terfokus pada tugas dan tidak melihat maksud keseluruhan
    - 4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :
      - (a). Menjaga agar orang lain selalu diberi informasi-informasi yang diperlukan
      - (b). Bersenang-senang
      - (c). Mengembangkan keterampilan komunikasi interpersonal
    - 5). Mempengaruhi anggota tim dengan :
      - (a). Menginterupsi dan terlalu banyak bicara
      - (b). Tidak meneruskan sesuatu sampai selesai

- (c). Membuang-buang waktu tim dengan membahas hal-hal pribadi atau yang berkaitan
  - (d). Tidak sopan dan kooperatif
- c). ISFJ (*introverted sensing with feeling*)-penginderaan yang *introvert* dengan perasaan yang sangat dapat diandalkan (*super dependable*)
- 1). Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :
    - a). Mendasarkan keputusan pada nilai-nilai pribadi
    - b). Dapat diandalkan, akurat
    - c). Penghargaan yang lengkap, realistic dan praktis terhadap fakta
    - d). Menerima tanggung jawab melampaui panggilan tugas
    - e). Terampil, tenang dan tegar dalam suatu krisis
    - f). Mendalam, bekerja keras, stabil
    - g). Ketekunan yang menstabilkan
    - h). Pilihan yang berhati-hati terhadap proyek
    - i). Kemampuan berorganisasi
    - j). Ramah, simpatik, banyak akal dan terbeban dengan tulus
    - k). Kemampuan untuk mengingat hal-hal detil
  - 2). Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :
    - a). Peranan manajemen dan supervise
    - b). Menemukan solusi terhadap masalah-masalah saat ini
    - c). Kesempatan untuk mengumpulkan fakta untuk mendukung evaluasi mereka
    - d). Tetap dalam dunia realita
  - 3). Orang ini lebih seimbang bila mereka :
    - a). Tidak menghabiskan waktu terlalu banyak dalam kegiatan-kegiatan *ekstrovert*
    - b). Menggunakan persepsi mereka untuk memahami orang-orang lain
    - c). Mengembangkan PENILAIAN dan PERASAAN mereka
    - d). Membagikan dunia batiniah tentang hal-hal detil dan informasi dengan orang-orang lain
    - e). Tidak menghabiskan terlalu banyak waktu sendiri karena hal itu menyebabkan pikiran-pikiran tak produktif dan mungkin depresi.

- 4). Bidang karir yang cocok untuk seorang ISFJ :
- a). Mengajar
  - b). Penyedia jasa atau pemerhati pribadi
  - c). Profesi kesehatan
  - d). Pekerjaan perkantoran
- 5). KONTRIBUSI TIM ISFJ (*introverted sensing with feeling*) - penginderaan yang *introvert* dengan perasaan
- a). Berfokus pada yang dikumpulkan dengan indera
  - b). Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai
- 1). Memimpin dengan cara :
    - (a). Menolong secara diam-diam dengan gaya yang terbuka, membesarkan hati dan tidak mengancam
    - (b). Menerima orang lain dan tanggapan mereka
    - (c). Cermat, terorganisir, dan berorientasi pada tugas.  
Sangat memperhatikan kecepatan langkah dan tahap penyelesaian/pengakhiran
  - 2). Memberikan kontribusi dalam tim dengan cara :
    - (a). Memberikan kejelasan arah, keterampilan praktis berorganisasi, dan pemecahan masalah yang dapat diandalkan
    - (b). Menolong merangkul dan menyelesaikan pekerjaan dengan komentar konkrit dan factual
    - (c). Menyimpan data dan membenarkan catatan-catatan yang dapat diandalkan dan bertanggung jawab
    - (d). Reli mengerjakan tugas baru untuk kepentingan tim
  - 3). Menjengkelkan anggota tim dengan :
    - (a) Bersikap terlalu serius atau tepat
    - (b). Bersikap terlalu praktis dan terlalu terfokus pada waktu sekarang
    - (c). Tidak memperjuangkan ide-ide sendiri
  - 4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :
    - (a). Membolchkan orang lain bergembira
    - (b). Memikirkan implikasi yang lebih besar dari rencana dan ide-ide



- (c) Meninjau tujuan-tujuan secara berkala dan menyatakan keberhasilan yang dicapai
- 5). Mempengaruhi anggota tim dengan :
- (a). Memecahkan pokok-pokok persoalan dengan pertemuan secara *one on one* atau diluar pertemuan tim
  - (b). Menghargai pengalaman dan bakti yang dimiliki orang lain
  - (c). Memberikan informasi yang akurat dan memeriksa ketepatan informasi yang diberikan orang lain
- 6). Merasa terganggu dengan anggota tim yang .
- (a). Keluar dari jalur dan tidak mengikuti jadwal mereka sendiri
  - (b). Tidak menghormati orang lain dengan cara datang terlambat atau kurang persiapan
  - (c). Hanya ingin melihat kemungkinan-kemungkinan dan mengabaikan aspek factual dan praktis dari suatu tugas
  - (d). Menyusun tugas-tugas yang tidak jelas
- d). *INFJ (introverted intuition with feeling)* - intuitif yang *introvert* dengan perasaan *visioner* dan nabi (*visionary and prophet*)
- 1). Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :
- a). Intuisi dan pemahaman
  - b). Kesempatan untuk bersikap inovatif dengan gagasan baru
  - c). Pemecahan masalah
  - d). Keharmonisan dan persekutuan
  - e). Mahir membujuk orang-orang lain untuk menyetujui dan bekerja sama
  - f). Memenangkan penerimaan gagasan-gagasan mereka
  - g). Intuisi yang diperkuat oleh perasaan
  - h). Memvisualisasikan potensi manusiawi
  - i). Menggunakan suatu proses subyektif dalam menimbang dan menerapkan nilai-nilai
- 2). Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :
- a). Kemandirian dan kebebasan pribadi
  - b). memimpin orang-orang lain menuju keputusan mereka

- c). Bekerja dengan orang-orang untuk mengembangkan pemahaman dan individualitas
- 3). Orang ini lebih seimbang bila mereka :
- a). Mencari hal-hal yang mungkin bertentangan dengan tujuan
  - b). Perasaan dan penilaian mereka dikembangkan
  - c). Belajar mendasarkan keputusan pada logika
  - d). Berdisiplin antara waktu *introvert* dan *ekstrovert*
- 4). Bidang karir yang cocok untuk seorang INEJ :
- a). Pengajar
  - b). Seni
  - c). Pelayanan
  - d). Sains
  - e). Riset dan Pengembangan
  - f). Menulis
- 5). KONTRIBUSI TIM INEJ (*introverted intuition with feeling*) – Intuitif yang *introvert* dengan perasaan
- a). Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan
  - b). Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai
    - 1). Memimpin dengan cara .
      - (a). Membaca dan bekerja dengan hubungan interpersonal dalam kelompok
      - (b). Mengembangkan tinjauan atau gambar keseluruhan
      - (c). Menyimpulkan dan menutup pertemuan serta mengharapkan setiap anggota dapat memenuhi tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya.
    - 2). Memberi kontribusi dalam tim dengan cara :
      - (a). Melihat masalah dari sudut pandang yang luas/global
      - (b). Menunjukkan kredibilitas melalui ide-ide dan pemahaman
      - (c). Memberi inspirasi kepada orang lain melalui pendekatan yang positif, humors, dan optimis dapat dilakukan
      - (d). Menilai situasi dan mendorong anggota tim untuk menyumbangkan kontribusi mereka

- 3). Menjengkelkan anggota tim mereka dengan :
    - (a). Hanya berurusan dengan kemungkinan-kemungkinan dan mengabaikan kenyataan yang ada
    - (b). Secara keras kepala bertahan pada suatu ide
    - (c). Tidak memberikan kritik yang jujur dan terus terang pada saat dibutuhkan
  - 4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :
    - (a). Melihat pada hal-hal yang sedang terjadi saat ini
    - (b). Mengingat bahwa orang cenderung akan mengimplementasikan sebuah ide apabila mereka telah memberikan masukan
    - (c). Mengungkapkan nilai-nilai, pikiran dan perasaan yang dimiliki
  - 5). Mempengaruhi anggota tim dengan :
    - (a). Mudah berkompromi kecuali bertentangan dengan nilai-nilai pribadi
    - (b). Menyatakan pemahaman dan visi-visi yang kreatif dan intuitif
    - (c). Menilai dinamika kelompok dan memberikan tinjauan dan kesimpulan yang mendalam
  - 6). Merasa terganggu dengan anggota tim yang :
    - (a). Bersikap bermusuhan, tidak sopan, pesimis, dan tidak menghargai orang lain
    - (b). Memberikan nasihat yang kurang matang, tidak relevan, dan tidak formal, serta yang tidak mau melihat pokok persoalan secara mendalam
    - (c). Gagal memberi kontribusi pada tugas yang ada
    - (d). Hanya berfokus pada isi dan mengabaikan proses
- c). *INTJ (introverted intuition with thinking)* Intuitif yang *introvert* dengan pikiran *visioner* dan nabi (*visionary and prophet*)
- 1). Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :
    - a). Pikiran-pikiran dan juga tindakan-tindakan inovatif
    - b). Mempercayai pemahaman intuitif mereka terhadap hubungan sejati dan makna dari hal-hal

- c). Iman terhadap visi batiniah mereka, cukup untuk memindahkan gunung
  - d). Mandiri, kadang-kadang sampai pada titik keras kepala
  - e). Nilai tinggi pada kompetensi, terhadap diri mereka sendiri atau orang lain
  - f). Kerinduan untuk menghabiskan waktu dan berusaha untuk melihat inspirasi mereka dilaksanakan dalam praktek
  - g). Mendorong orang lain hampir sekeras mereka mendorong diri sendiri
- 2). Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :
- a). Suatu kemampuan untuk menggunakan intuisi mereka
  - b). Tidak ada pekerjaan rutin
  - c). Membangkitkan kemungkinan-kemungkinan yang berjangkauan jauh
  - d). Menggunakan logika untuk mengubah kemungkinan menghadapi realita
  - e). Menggunakan pemikiran konseptual dan analitis
  - f). Menggunakan teori dan abstraksi mereka
- 3). Orang ini lebih seimbang bila mereka :
- a). Memiliki orang-orang lain disekitar mereka yang dapat menolong dengan gambaran menyeluruh
  - b). Membuat usaha untuk melihat nilai-nilai dan perasaan orang lain
  - c). Tidak menekan nilai-nilai pribadi mereka sendiri
  - d). Mencari cara yang tepat untuk mengatasi tekanan
  - e). Belajar menunjukkan penghargaan dalam pekerjaan dan hubungan pribadi
  - f). Mengembangkan PIKIRAN mereka untuk memberikan penilaian yang diperlukan
  - g). Mendengarkan pendapat orang lain
- 4). Bidang karir yang cocok untuk seorang INTJ :
- a). Sains
  - b). Rekayasa/Teknik
  - c). Penemuan baru

d). Polotik

e). Filsafat

6). **KONTIBUSI TIM INTJ** (*introverted intuition with thinking*) – *Intuitif yang introvert dengan pikiran*

a). **Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan**

b). **Menganalisa data secara obyektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat**

1). **Memimpin dengan cara :**

(a). **Memanfaatkan ide-ide, pendirian dan keyakinan yang kuat**

(b). **Menolong tim dalam menegaskan, memutuskan dan mencapai tujuannya**

(c). **Menjaga tim agar tetap berada pada tujuannya**

2). **Memberi kontribusi dalam tim dengan cara :**

(a). **Menawarkan sudut pandang baru dan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang menyelidik**

(b). **Memberikan pemahaman strategis dan visi**

(c). **Mengumpulkan dan mengorganisir ide-ide dan tugas**

(d). **Menyusun jadwal dan menyelesaikan tugas secara sistematis dan tepat waktu**

3). **Menjengkelkan anggota tim dengan :**

(a). **Terlalu ikhlas dalam mengejar suatu tugas atau sasaran**

(b). **Menolak membagi tanggung jawab**

(c). **Tidak menghargai kontribusi orang lain**

4). **Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :**

(a). **Membolehkan orang lain mendapat kesempatan untuk memberi masukan**

(b). **Mendelegasikan tugas**

(c). **Mengungkapkan kritik dengan cara yang lebih halus untuk mengurangi sikap defensif orang lain**

5). **Mempengaruhi anggota tim dengan :**

(a). **Membujuk melalui pikiran yang jelas, argumentasi, logika, observasi dan saran**

(b). **Gigih dan bertekad dalam menyampaikan ide-ide**

- (c). Menarik orang lain melalui visi yang memaksakan
- 6). Merasa terganggu dengan anggota tim yang :
- (a). Membiarkan tugas-tugas yang telah disepakati tidak terselesaikan
  - (b). Tidak mau mendengar atau menghormati pertanyaan-pertanyaan atau usulannya
  - (c). Lamban mengikuti, yang menginginkan jawaban segera, atau memperdebatkan rincian-rincian yang tidak penting
  - (d). Memonopoli waktu kelompok dengan mengabaikan atau tidak menghiraukan tujuan pertemuan
- b. *ISTP (introverted sensing with thinking)* – pemikir yang *introvert* dengan indera yang sangat dapat diandalkan (*super dependable*)
- 1). Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :
- a). Logis, analitis dan kritis secara obyektif
  - b). Kesenangan mengorganisir fakta dan data
  - c). Keinginan tahu yang besar namun secara diam-diam
  - d). Pemalu secara social kecuali bila salah satu prinsip penting dilanggar
  - e). Mudah beradaptasi kecuali bila salah satu prinsip penting dilanggar
  - f). Terampil dengan tangannya
  - g). Menyukai olah raga dan kegiatan luar rumah (*outdoor*)
  - h). Menyukai segala sesuatu yang memberikan banyak informasi bagi indera
  - i). Tertarik pada bagaimana dan mengapa hal-hal bekerja
  - j). Biasanya gampang (*easy-going*), menyukai kesenangan (*fun*) dan mudah beradaptasi
  - k). Kemampuan beradaptasi
- 2). Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup .
- a). Kesempatan untuk memahami rahasia cara kerja hal-hal konkrit . mesin, peralatan, hukum dan program computer
  - b). Mencari solusi terhadap masalah-masalah saat ini
- 3). Orang ini lebih seimbang bila mereka :
- a). Tidak mengharapkan orang-orang lain sama logis dan analitisnya seperti mereka
  - b). Mengembangkan PERASAAN mereka

- c). Membagikan dunia batiniah tentang hal-hal detil dan informasi dengan orang-orang lain
  - d). Mengizinkan beberapa perasaan atau emosi memiliki kepentingan, baik dari diri sendiri dan orang-orang lain
  - e). Tidak menghabiskan terlalu banyak waktu *introvert* karena hal itu menyebabkan mereka menjadi tidak konsisten dan tak dapat diandalkan, tak mampu mengikuti
  - f). Tidak menghabiskan terlalu banyak waktu *introvert* karena hal itu menyebabkan mereka memiliki penilaian yang rapuh
- 4). Bidang karir yang cocok untuk seorang ISTP :
- a). Sains Terapan
  - b). Teknisi mekanis
  - c). Hukum
  - d). Ekonomi
  - e). Pemasaran
  - f). Penjualan
  - g). Statistik
  - h). Keamanan
- 5). KONTRIBUSI TIM ISTP (*introverted sensing with thinking*) – Pemikir yang *introvert* dengan indera
- a). Berfokus pada data yang dikumpulkan dengan indera
  - b). Menganalisa data secara objektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
    - 1). Memimpin dengan cara :
      - (a). Bersikap **pramatis** (memandang sesuatu menurut kegunaannya) dan rendah hati
      - (b). Mengevaluasi semua segi dan sudut pandang sebelum bertindak
      - (c). Menggunakan wewenang secara tenang dan tidak langsung
    - 2). Memberi kontribusi dalam tim dengan cara :
      - (a). Menyediakan Fakta, rincian dan berbagai perspektif
      - (b). Bersikap reflektif, mau mendengarkan, dan tekun

- (c). Menggunakan keterampilan analisa untuk mengatur tugas secara efisien
  - (d). Menggerakkan tim untuk bertindak
- 3). Menjengkelkan anggota tim dengan :
- (a). Tidak menyelesaikan tugas yang ada sebelum memulai yang lain
  - (b). Terlalu pilih-pilih
  - (c). Kelihatan tidak tertarik dan tidak terorganisir
- 4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan .
- (a). Menangani krisis satu demi satu, tidak sekaligus
  - (b). Membangun struktur yang lebih ketat dengan lebih sedikit pilihan
  - (c). Menyusun jadwal dan melakukan persiapan-persiapan yang diperlukan sebelumnya
- 5). Mempengaruhi anggota tim dengan :
- (a). Mengetahui dimana harus mendapatkan informasi yang diperlukan
  - (b). Membagikan pendapat dan pengalaman bila diminta
  - (c). Tekun
- 6). Merasa terganggu dengan anggota tim yang :
- (a). Terlalu emosional
  - (b). Suka menentang dan sok tahu
  - (c). Membuang-buang tenaga dengan tugas-tugas yang berada diluar jangkauan tim
  - (d). Mengadakan pertemuan-pertemuan tanpa tujuan yang praktis
- c). ISFP (*introverted feeling with sensing*) – Perasa yang *introvert* dengan indera pencari dan penjaga nilai manusia (*seeker and keeper of human values*)
- 1). Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :
- a). Menilai hidup dengan impian ideal batimiah dan nilai-nilai pribadi mereka
  - b). Bekerja dengan cara khusus dengan orang-orang atau makhluk hidup lain



- c). Menjaga diri mereka sesuai standar yang tinggi
  - d). Hewan dapat menjadi bagian penting dalam hidup mereka
  - e). Setia kepada tugas, dapat diandalkan, akurat
  - f). Toleran, berpikiran terbuka, fleksibel dan mampu beradaptasi
  - g). Tampil tenang dan tegar dalam suatu krisis
  - h). Mendalam, bekerja keras, stabil
  - i). ketekunan yang menstabilkan
  - j). Menikmati saat-saat sekarang, tidak terburu-buru beralih
  - k). Ramah, simpatik, banyak akal dan terbebani dengan tulus
  - l). Sedikit kerinduan untuk mengesankan atau mendominasi
  - m). Perfeksionis bila mereka menyukai sesuatu secara mendalam
- 2). Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :
- a). Kemampuan untuk menikmati cita rasa, diskriminasi dan makna keindahan dan proporsi
  - b). Cinta yang khusus akan alam dan simpati terhadap hewan
  - c). Kesempatan untuk bekerja dengan tangan mereka, cipta karya
  - d). Pekerjaan yang berkontribusi terhadap sesuatu yang berarti bagi mereka
  - e). Cara-cara praktis untuk mengekspresikan impian ideal mereka
- 3). Orang ini lebih seimbang bila mereka :
- a). Tidak menghabiskan waktu terlalu banyak dalam kegiatan *ekstrovert* karena hal itu menyebabkan mereka menjadi berserakan dan tak teratur
  - b). Menggunakan persepsi mereka untuk memahami orang-orang lain
  - c). Tidak menghabiskan waktu terlalu banyak sendirian karena hal itu menyebabkan mereka membuat penilaian yang tak realistis dan bernilai kaku
- 4). Bidang karir yang cocok untuk seorang ISFP (*introverted feeling with sensing*):
- a). Dokter hewan
  - b). Cipta karya dengan tangan
  - c). Mengajar

- d). Penyedia jasa atau pemerhati pribadi
  - e). Profesi kesehatan
- 5). KONTIBUSI TIM ISFP (*introverted feeling with sensing*) – Perasa yang *introvert* dengan indera
- a). Berfokus pada data yang dikumpulkan dengan indera
  - b). Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai
- 1). Memimpin dengan cara :
- (a). Mendengarkan semua ide, membujuk orang-orang yang tidak setuju untuk menurut, dan mendapatkan dukungan menyeluruh atas solusi
  - (b). Membolehkan orang lain untuk memimpin bila ada kesempatan
  - (c). Mengungkapkan ide-ide yang berbeda dan kelompok, namun tetap mengikuti suara mayoritas.
- 2). Memberi kontribusi dalam tim dengan cara :
- (a). Membujuk orang-orang untuk bekerja sama dalam sistem
  - (b). Bekerja dengan ketelitian dan ketepatan
  - (c). Memperlihatkan humor yang ringan dan dedikasi pada tugas
  - (d). Menyediakan informasi mengenai latar belakang secara bertanggung jawab dan teliti
- 3). Menjengkelkan anggota tim dengan :
- (a). Terlalu sering bersikap terlalu baik
  - (b). Terlalu sensitif dan prihatin dengan keharmonisan
  - (c). Meremehkan keterampilan dan kontribusi
- 4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :
- (a). Menyampaikan pesan keras bila diperlukan
  - (b). Membiarkan ucapan orang lain mengalir tanpa langsung dimasukkan ke hati
  - (c). Menerima pujian pada saat patut menerimanya
- 5). Mempengaruhi anggota tim dengan :
- (a) Bekerja keras dan selalu dalam keadaan siap
  - (b). Secara pelan-pelan membangkitkan ide-ide dan membolehkan orang lain mengikutinya

- (c). Menunjukkan minat yang tulus terhadap sudut pandang orang lain
- 6). Merasa terganggu dengan anggota tim yang :
  - (a). Terlalu banyak bicara, memotong pembicaraan atau tidak mau mendengarkan orang lain, dan yang menolak orang lain dan ide-ide mereka
  - (b). Terlalu banyak menghabiskan waktu untuk urusan pribadi dari pada focus pada tugas tim dan mencapai tujuan
  - (c). Kurang menggunakan akal sehat
  - (d). Tidak mau bekerja sama atau membagikan informasi yang relevan

INFP (*introverted feeling with intuition*) – perasa yang *introvert* dengan intuisi pencari dan penjaga nilai manusia (*seeker and keeper of human values*)

- 1). Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :
  - a). Kesetiaan terhadap tugas dan kewajiban yang berhubungan dengan gagasan atau orang yang mereka pedulikan
  - b). Perfeksionisme bila mereka menyukai sesuatu
  - c). Mengambil pendekatan yang sangat pribadi terhadap hidup
  - d). Menilai segala sesuatu dengan cita-cita batiniah dan nilai-nilai pribadi mereka
  - e). Berpegang teguh pada impian ideal mereka dengan keyakinan yang bersemangat
  - f). Kesetiaan batiniah dan impian ideal mengendalikan hidup mereka
  - g). Enggan membuka perasaan yang terdalam
  - h). Toleransi, berpikiran terbuka, pemahaman, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dalam masalah-masalah sehari-hari
  - i). Sedikit kerinduan untuk mengesankan atau mendominasi
  - j). Menghargai mereka yang memahami nilai-nilai dan tujuan mereka
- 2). Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :
  - a). Kesempatan untuk melihat kemungkinan melampaui apa yang ada sekarang, yang kelihatan dan di ketahui
  - b). Bekerja dalam pekerjaan yang mereka percayai

- c). Berkontribusi pada sesuatu yang peningkatan pemahaman, kebahagiaan atau kesehatan manusia
  - d). Ada tujuan dibalik penghasilan mereka
  - e). Karunia berekspresi
- 3). Orang ini membutuhkan orang-orang pendukung yang akan :
- a). Menolong mereka melaksanakan dan menyelesaikan proyek yang telah mereka mulai
  - b). Dapat mengambil alih bilamana suatu proyek telah berjalan lancar sehingga mereka dapat mengejar minat-minat baru yang lain
  - c). Memperhatikan hal-hal detil yang penting namun tak berhubungan dengan minat yang mereka utama
- 4). Orang ini lebih seimbang bila mereka :
- a). Tidak menghabiskan terlalu banyak waktu sendirian mengembangkan nilai-nilai yang hanya memiliki potensi yang kecil
  - b). Tidak menghabiskan terlalu banyak waktu dalam kegiatan-kegiatan *ekstrovert* yang menyebabkan mereka menjadi berserakan dan tak teratur
  - c). Memiliki seorang pendukung yang dapat menjaga mereka agar tetap berfokus pada tujuan
  - d). Dapat menemukan saluran untuk mengekspresikan gagasan-gagasan mereka
- 5). Bidang karir yang cocok untuk seorang INFP (*INTROVERTED FEELING WITH INTUITION*) :
- a). Menulis
  - b). Psikologi
  - c). Konseling
  - d). Mengajar
  - e). Sains
  - f). Literature
  - g). Seni
- 6). KONTRIBUSI TIM INFP (*INTROVERTED FEELING WITH INTUITION*) – perasa yang *introverted* dengan intuisi
- a). Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan
  - b). Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai kelompok

- 1). Memimpin dengan cara :
  - (a). Meningkatkan usaha kelompok dengan menciptakan suasana yang positif dan menghargai setiap anggota kelompok
  - (b). Memperoleh persetujuan bersama untuk mendukung cita-cita dan nilai-nilai kelompok
  - (c). Memberikan visi dengan berbicara mengenai cita-cita dan nilai-nilai
- 2). Memberi kontribusi dalam tim dengan cara :
  - (a). Memberikan ide-ide yang merangsang tindakan dan kemungkinan-kemungkinan yang berdasarkan gambar keseluruhan
  - (b). Menciptakan persatuan dan kerukunan tim dengan mendengarkan secara peka
  - (c). Memotivasi dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk melewati batas norma yang ada
  - (d). Mendukung anggota tim dan tujuan tim dengan humor yang sopan
- 3). Menjengkelkan anggota tim dengan :
  - (a). Bersikap terlalu perfeksionis atau idealis
  - (b). Kelihatan seperti tidak dapat 'tersentuh'
  - (c). Amat sangat terikat dengan suatu nilai yang tidak berpegang oleh orang lain
- 4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :
  - (a). Menyadari bahwa orang lain mungkin menghargai hasil yang dapat diraih dengan cepat, meskipun hasil itu kurang sempurna
  - (b). Mengusahakan penggunaan orientasi yang logis dan aktif bila di perlukan
  - (c). Mengakui kebaikan sudut pandang orang lain
- 5). Mempengaruhi anggota tim dengan :
  - (a). Menantang, menstimuli, membangkitkan, dan meyakinkan
  - (b). Mendorong orang lain untuk melihat kemungkinan-kemungkinan baru
  - (c). Berfokus pada cita-cita umum dan pokok-pokok persoalan yang mendasar

- 6). Merasa terganggu dengan anggota tin yang :
- Terlalu serius
  - Terlalu menginginkan rincian dan yang pemahamannya terhalang oleh pemikiran logis-logis
  - Tidak mau mengakui bahwa mereka tidak mengerti sebuah ide
  - Tidak memperhatikan tujuan keseluruhan dan mempertimbangkan semua pendapat
- c. *INTP (introverted thinking with intuition)* – pemikir yang *introvert* dengan intuisi penggagas teori (*builder of theories*)
- Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :
    - Membuat penilaian logis tentang kemungkinan-kemungkinan non-personal
    - Konseptual dan analitis
    - Kritis secara obyektif
    - Berfokus lebih pada gagasan daripada orang dibalik gagasan
    - Lingkaran kecil sahabat-sahabat dekat
    - Pendiam dan penyegan
    - Sangat ingin tahu mengenai gagasan-gagasan baru
    - Menjadi terlalu tenggelam dalam gagasan dan mengabaikan situasi-situasi eksternal
    - Kerinduan untuk memahami misteri kompleks dari hal-hal yang bukan pribadi
    - Pada umumnya gampang (easy-going) dan mudah beradaptasi
  - Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :
    - Kemampuan menggunakan intuisi mereka
    - Mengambil pemahaman intuitif dan mengkajinya secara logis
    - Membangkitkan kemungkinan-kemungkinan yang berjangkauan jauh
    - Menggunakan logika untuk mengubah kemungkinan menjadi realita
    - Menggunakan pemikiran konseptual dan analitis
    - Menggunakan teori dan daya khayal mereka

- 3). Orang ini lebih seimbang bila mereka :
- a). Memiliki orang-orang lain disekitar mereka yang dapat menolong dengan gambaran menycturuh
  - b). Berusaha untuk melihat nilai-nilai dan perasaan orang lain
  - c). Tidak menekan nilai-nilai pribadi mereka sendiri
  - d). Mencari yang tepat untuk mengatasi tekanan
  - e). Belajar menyederhanakan argumentasi mereka
  - f). Mengembangkan ARGUMENTASI mereka
  - g). Memiliki lebih banyak kontak dengan dunia luar
  - h). Belajar menyatakan penghargaan terhadap pekerjaan dan hubungan pribadi
  - i). Menyeimbangkan waktu-waktu ekstrovert dan introvert
- 4). Bidang karir yang cocok untuk seorang INTP (*introverted thinking with intuition*) :
- a). Sains
  - b). Rekayasa/Teknik
  - c). Riset
  - d). Matematika
  - e). Pengajar
  - f). Pemikir abstrak dalam bidang-bidang seperti ekonomi, filsafat dan psikologi
  - g). Scholar/Cendiliawan
- 5). KONTRIBUSI TIM (*introverted thinking with intuition*) – pemikir dengan introvert dengan intuisi
- a). Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan
  - b). Menganalisa data secara obyektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
- 1). Memimpin dengan cara :
- (a). Membolehkan semua anggota tim untuk menggunakan keahlian mereka
  - (b). Menetapkan agenda, lalu menjelaskan dan tetap focus pada focus pada agenda tersebut

- (c). Menyediakan pilihan sehingga keputusan dapat diambil berdasarkan suara terbanyak atau persetujuan bersama
- 2). Memberi kontribusi dalam tim dengan cara :
    - (a). Menyediakan baik visi kritis dan pemahaman intelektual
    - (b). Memecahkan masalah yang berkaitan dengan konsep dan isi
    - (c). Menguraikan prinsip-prinsip yang menjadi dasar pekerjaan
    - (d). Menjelaskan informasi dan mengobservasi data secara objektif dan netral
  - 3). Menjengkelkan anggota tim dengan :
    - (a). Bersikap terlalu intelektual
    - (b). Menurunkan segala sesuatu menjadi sebuah hipotesa logis
    - (c). Terus-menerus mencari kelemahan atau lupa mempertimbangkan pendapat orang lain
  - 4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :
    - (a). Menggunakan istilah-istilah sederhana untuk mencapai inti permasalahan
    - (b). Memperhatikan perasaan dan emosi orang lain dalam menganalisa pokok persoalan
    - (c). Berusaha mendekati orang lain dan ikut terlibat dalam percakapan
  - 5). Mempengaruhi anggota tim anggota :
    - (a). Menggunakan logika dan nalar
    - (b). Menyimpulkan dan menggeneralisasikan
    - (c). Memahami pokok persoalan dengan baik dan bertindak sebagai sumberdaya bagi orang lain
  - 6). Merasa terganggu dengan anggota tim yang :
    - (a). Menyimpang, tidak siap, dan berfokus pada hal yang tidak penting hingga merusak misi yang lebih besar dan luas
    - (b). Pemikirannya berlebih-lebihan, menginterupsi, atau berdebat atas ketidak tahuan
    - (c). Mudah tersinggung atau sakit hati
    - (d). Tidak punya arah, visi, atau kontribusi dalam proyek



d. *ESTP (extraverted sensing with thinking)* – penginderaan yang *ekstrovert* dengan pikiran realistik tulen (*supreme realist*)

1). Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :

- a). Menghadapi hidup secara *realistic* dan tak pribadi
- b). Bersahabat, *realisme* yang dapat beradaptasi
- c). Bersandar pada apa yang mereka lihat, dengar dan ketahui dari tangan pertama
- d). Menerima dengan baik dan menggunakan fakta disekitar mereka
- e). Mencari solusi-solusi yang memuaskan
- f). Kemampuan beradaptasi
- g). Berpikiran terbuka dan toleransi
- h). Keterampilan pemecahan masalah
- i). Menggunakan aturan-aturan, *system* atau situasi saat ini sebagai penolong, bukan penghalang
- j). Keingintahuan terhadap orang, kegiatan, makanan, obyek atau pemandangan
- k). Membuat keputusan berdasarkan analisis logis pikiran bukan nilai-nilai perasaan pribadi
- l). Keuletan bila dituntut situasi

2). Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :

- a). Kemampuan untuk menggunakan indera untuk melihat kebutuhan saat ini
- b). Mengatasi orang dan konflik dengan terampil
- c). Dapat menyerap, menerapkan dan mengingat banyak sekali fakta
- d). Dapat menerapkan cita rasa *artistic* dan penilaian
- e). Dapat menerapkan *realisme*, tindakan dan kemampuan beradaptasi
- f). Kebebasan untuk melakukan berbagai kegiatan

3). Orang ini lebih seimbang bila mereka :

- a). Memiliki orang-orang pendukung yang intuitif disekitar mereka
- b). Memiliki orang-orang yang berpikiran positif disekitar mereka untuk menghindarkan mereka berfokus pada hal-hal negatif

- c). Mengembangkan PIKIRAN mereka sehingga mereka dapat menggunakan prinsip-prinsip mereka untuk memberikan standar bagi perilaku, arah dan tujuan dalam hidup mereka
  - d). Mengembangkan PENILAIAN dengan memadai untuk memberikan watak dan sikap ketekunan/kesetiaan
  - e). Waktu-waktu ekstrovert diseimbangkan untuk menghindarkan dari sikap implusif
  - f). Belajar mengemukakan apa yang mereka sukai, bukan sekedar apa yang perlu dikoreksi
  - g). Memiliki lebih banyak waktu-waktu ekstrovert dibandingkan waktu-waktu introvert
- 4). Bidang karir yang cocok untuk seorang ESTP :
- a). Rekayasa/Teknik
  - b). Polisi
  - c). Investigasi Kredit
  - d). Pemasaran
  - e). Teknologi Kesehatan
  - f). Troubleshooting
  - g). Jasa Makanan
  - h). Rekreasi
  - i). Produksi
  - j). Konstruksi
- 5). KONTRIBUSI TIM ESTP (*extraverted sensing with thinking*) – penginderaan yang *ekstrovert* dengan pikiran
- a). Berfokus pada data yang dikumpulkan dengan indera
  - b). Menganalisa data secara obyektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
  - 1). Memimpin dengan cara :
    - (a). Menentukan cara paling efektif untuk bekerjasama
    - (b). Mengartikulasi masalah, mengumpulkan pendapat, menawarkan alternative, merangkum dan membuat keputusan yang akan berhasil
    - (c). Memotivasi grup untuk bertindak

- 2). Memberi kontribusi dalam tim dengan cara :
  - (a). Menyediakan pemecahan masalah yang cerdas untuk memberikan hasil yang praktis
  - (b). Mengambil tanggung jawab untuk menemukan sumber daya, menghilangkan rintangan, dan memecahkan kesulitan-kesulitan
  - (c). Memiliki semangat optimisme dan kebulatan tekad yang antusias untuk berhasil
  - (d). Rela berkompromi untuk menggerakkan tim
- 3). Menjengkelkan anggota tim dengan :
  - (a). Bertindak terlalu cepat dan mengandalkan improvisasi
  - (b). Menggunakan sindiran dan humor yang tajam
  - (c). Tergesa-gesa dan terburu-buru
- 4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :
  - (a). Memberikan rencana yang realistis
  - (b). Mengevaluasi dampak dari ucapan atau kata-kata yang disampaikan kepada orang lain sebelum berbicara
  - (c). Menyadari bahwa orang lain mungkin mencari stabilitas dan keamanan, oleh karena itu mereka akan kurang efektif dalam suatu krisis
- 5). Mempengaruhi anggota tim dengan :
  - (a). Menentukan tujuan, maksud, arah, dan tolak ukur
  - (b). Bertindak cepat untuk memperkuat atau memodifikasi usulan/proposal
  - (c). Bersikap antusias, logis, dan tidak menghakimi usul-usul yang disampaikan orang lain
- 6). Merasa terganggu anggota tim yang :
  - (a). Pasif, netral, tidak fokus dan realistis
  - (b). Pikirannya terpecah dengan tujuan-tujuan yang tidak berkaitan dan yang tidak memberikan hasil langsung
  - (c). Mengeluh, merengek, dan menolak keberadaan atau kebenaran suatu hal
  - (d). Tidak memiliki keterampilan kepemimpinan dan rasa humor

j. ESFP (*extraverted sensing with feeling*) - penginderaan yang ekstrovert dengan perasaan realistik tulen (*supreme realist*)

1). Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :

- a). Bersandar pada yang mereka lihat, dengar dan ketahui dari tangan pertama
- b). Menerima dan menggunakan fakta disekitar mereka
- c). Mencari solusi-solusi yang memuaskan
- d). Kemampuan beradaptasi
- e). Berpikiran terbuka dan toleransi
- f). Keterampilan pemecahan masalah
- g). Menggunakan aturan-aturan, system atau situasi saat ini sebagai penolong, bukan penghalang
- h). Keingintahuan terhadap orang, kegiatan, makanan, obyek atau pemandangan
- i). Membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai perasaan pribadi bukan analisis logis
- j). Tertarik pada orang, penuh akal dan simpatik

2). Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :

- a). Kemampuan untuk menggunakan indera untuk melihat kebutuhan saat ini
- b). Mengatasi orang dan konflik dengan terampil
- c). Dapat menyerap, menerapkan dan mengingat banyak sekali fakta
- d). Dapat menerapkan cita rasa artistik dan penitain
- e). Dapat menerapkan realisme, tindakan dan kemampuan beradaptasi
- f). Kebebasan untuk melakukan berbagai tindakan

3). Orang lain lebih seimbang bila mereka :

- a). Lebih berdisiplin dengan orang-orang lain
- b). Gagasan abstrak dan teori dijelaskan kepada mereka dan diuji dalam pengalaman mereka
- c). Dapat melihat relevansi suatu gagasan atau teori
- d). PERASAAN mereka dikembangkan sehingga nilai-nilai mereka memberikan standar bagi perilaku mereka

- e). Penilaian dikembangkan untuk memberikan watak dan sikap ketekunan/kesetiaan
  - f). Waktu-waktu ekstrovert diseimbangkan dengan waktu introvert
- 4). Bidang karir yang cocok untuk seorang ESFP :
- a). Jasa kesehatan
  - b). Penjualan
  - c). Disain
  - d). Transportasi
  - e). Entertainment
  - f). Jasa makanan
  - g). Supervisi kelompok kerja
  - h). *Troubleshooting* (mencari dan memecahkan masalah)
  - i). Sekretaris atau pekerjaan perkantoran
  - j). Operasi mesin
- 5). KONTRIBUSI TIM ESFP (*extraverted sensing with feeling*) – penginderaan yang *ekstrovert* dengan perasaan
- a). Berfokus pada data yang dikumpulkan dengan indera
  - b). Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai
- 1). Memimpin dengan cara .
- (a). Memulai proses dan merangkum keputusan-keputusan yang diambil
  - (b). Mendorong anggota tim untuk bekerja sama dan menghargai kekuatan setiap anggota
  - (c). Tidak berusaha mempengaruhi sebelum semua opini dan saran dikemukakan
- 2). Memberi kontribusi dalam tim dengan cara :
- (a). Mendorong orang lain untuk menghasilkan hasil yang positif
  - (b). Bersikap antusias dalam memastikan semua orang bekerja sama dan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi
  - (c). Menjadi penghibur yang mencairkan suasana dalam situasi-situasi tegang
  - (d). Membangun semangat dengan menjadi produktif dan dimengerti dengan jelas

- 3). Menjengkelkan anggota tim dengan :
    - (a). Terlalu banyak humor, terlihat sebagai orang yang terlalu banyak bersenang-senang
    - (b). Membawa-bawa persoalan pribadi dan menjadikan kejadian-kejadian bersifat pribadi
    - (c). Tidak memperhatikan hal-hal yang abstrak dan konsepsi
  - 4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :
    - (a). Menyadari bahwa orang lain dapat menafsirkan semangat dan kegembiraan sebagai kesombongan dalam berbicara
    - (b). Mengembangkan suatu gaya yang berfokus pada tugas untuk melengkapi gaya yang dimiliki
    - (c). Menyertakan hasil yang melihat gambar keseluruhan dalam komentar-komentar yang dikemukakan
  - 5). Mempengaruhi anggota tim dengan :
    - (a). Membuat orang lain bersemangat dan termotivasi
    - (b). Mengundang orang lain untuk berpartisipasi dalam suatu usaha atau tugas
    - (c). Mengerjakan tugas dengan senang hati
  - 6). Merasa terganggu dengan anggota tim yang :
    - (a). Suka menyatakan, negative dan pesimis
    - (b). Membuang-buang waktu, berbicara secara abstrak dan yang membiarkan pertemuan
    - (c). Berjalan terus-menerus sampai titik kejenuhan
    - (d). Terlalu berorientasi pada tugas hingga bersikap kasar, tidak sensitive dan tidak sopan
    - (e). Gagal memanfaatkan dan menghargai perbedaan dan kontribusi setiap orang
- k. ENFP (*extraverted intuitive with feeling*) – intuitif yang ekstrovert dengan perasaan *innovator* yang antusias (*enthusiastic innovator*)
- 1). Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :
    - a). Mencari kemungkinan-kemungkinan dan cara-cara baru melakukan berbagai hal
    - b). Memecahkan masalah-masalah sulit dengan cara-cara yang sederhana
    - c). Mengubah proyek dan peluang-peluang baru demi kreativitas

- d). Kesempatan untuk mengembangkan dan mengilhami potensi dalam diri orang-orang lain
  - e). Membangkitkan semangat
  - f). Menciptakan lingkungan yang penuh semangat dan motivasi
  - g). Mengkaji hal-hal, sementara terus mempertimbangkan pemecahannya
- 2). Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :
- a). Kebebasan untuk berinovasi dengan proyek-proyek baru
  - b). Mengejar minat-minat mereka yang berubah-ubah
  - c). Dapat memperoleh penghargaan atas kemampuan mereka
  - d). Kebebasan dari kendali dan hal-hal kecil
  - e). Mengejar dan menasehati mengenai peluang-peluang
- 3). Orang ini membutuhkan orang-orang pendukung yang akan :
- a). Menolong mereka melaksanakan dan menyelesaikan proyek yang telah mereka mulai
  - b). Dapat mengambil alih bilamana suatu proyek telah berjalan lancar sehingga mereka dapat mengejar minat-minat baru yang lain
  - c). Memperhatikan hal-hal detil yang penting namun tak berhubungan dengan minat mereka yang utama
- 4). Orang ini lebih seimbang bila mereka .
- a). Mengembangkan penilaian mereka yang berdasarkan perasaan
  - b). Belajar meneruskan dan menyelesaikan apa yang telah mereka mulai
  - c). Menyeimbangkan waktu *ekstrovert* dan *introvert* mereka
  - d). Perasaan *introvert* mereka berkembang baik
- 5). Bidang karir yang cocok untuk seorang ENFP (*extraverted intuitive with feeling*) :
- a). Konseling
  - b). Pengajar
  - c). Seni
  - d). Jurnalisme
  - e). Sains
  - f). Menulis
  - g). Penjualan

h). Periklanan

6). **KONTRIBUSI TIM ENFP** (*extraverted intuitive with feeling*) – intuitif yang ekstrovert dengan perasaan

a). Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan

b). Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai

1). Memimpin dengan cara :

(a). Secara demokratis mengumpulkan semua pendapat, mendengarkan dengan sesama, dan merundingkan perbedaan-perbedaan

(b). Berfokus pada hal-hal yang disetujui bersama

(c). Mengembangkan hubungan pribadi dengan anggota tim

2). Memberi kontribusi dalam tim dengan cara :

(a). Mمبرdayakan orang lain

(b). Menyumbangkan ide-ide kreatif, nilai-nilai yang berpusat pada orang, dan kemungkinan-kemungkinan yang tak terbatas

(c). Memahami orang lain dan membuat mereka merasa diperhitungkan dalam tim

(d). Mencari kemungkinan-kemungkinan unik untuk orang lain

3). Menjengkelkan anggota tim dengan :

(a). Tidak terlalu banyak bicara atau dengan sembarangan menyisipkan ide-ide

(b). Menjanjikan lebih dari yang masuk akal atau memungkinkannya

(c). Menyebabkan tim keluar dari tujuan semula

4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :

(a). Berhenti sejenak dan merenung

(b). Mengingat bahwa rencana yang mudah disusun biasanya membutuhkan waktu lebih lama untuk dicapai

(c). Berfokus dan mengakhiri sesuai keinginan tim

5). Mempengaruhi anggota tim dengan :

(a). Memberi mereka kesempatan untuk berbagi, mengenali dan mengakui kontribusi mereka

(b). Melibatkan mereka dalam ide-ide dan visi

(c). Menawarkan alternative-alternatif yang positif untuk dipertimbangkan



- (d). Memancarkan rasa antusias dan semangat yang menular
- 6). Merasa terganggu dengan anggota tim yang :
- (a). Amat sangat pesimis dan mempunyai pandangan yang sempit
  - (b). Berkonsentrasi pada rincian kecil ketimbang kemungkinan-kemungkinan besar
  - (c). Tidak mengizinkan semua orang untuk berpartisipasi dan memberi kontribusi
  - (d). Berdebat mengenai apa yang harus dicapai
- I. ENTP (*extraverted intuitive with thinking*) – intuitif yang ekstrovert dengan pikiran yang *introvert* yang antusias (*enthusiastic innovator*)
- 1). Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :
- a). Mahir berurusan dengan teori dan hal-hal abstrak
  - b). Mencari kemungkinan-kemungkinan dan cara-cara baru melakukan banyak hal
  - c). Imajinasi dan inisiatif memulai proyek-proyek
  - d). Perseptif terhadap sikap orang lain
  - e). Bertujuan untuk memahami daripada menghakimi orang lain
  - f). Proyek yang berubah-ubah dan kesempatan-kesempatan baru demi kreativitas
  - g). Kesempatan untuk mengembangkan dan mengilhami potensi dalam diri orang lain
  - h). Membangkitkan semangat dan efektif dalam memotivasi orang lain
  - i). Nakal dan mencintai kesenangan
  - j). Membenci rutinitas yang tak memberikan ilham
- 2). Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :
- a). Kebebasan untuk berinovasi dengan proyek-proyek baru
  - b). Mengejar minat-minat mereka yang berubah-ubah
  - c). Dapat memperoleh penghargaan atas kemampuan mereka
  - d). Kebebasan dari kendali dan hal-hal kecil
  - e). Mengajar dan menasehati mengenai peluang-peluang

- 3). Orang ini membutuhkan orang-orang pendukung yang akan :
  - a). Menolong mereka melaksanakan dan menyelesaikan proyek yang telah mereka mulai
  - b). Dapat mengambil alih bilamana suatu proyek telah berjalan lancar sehingga mereka dapat mengejar minat-minat baru yang lain
  - c). Memperhatikan hal-hal detil yang penting namun tak berhubungan dengan minat mereka yang utama
- 4). Orang ini lebih seimbang bila mereka :
  - a). Mengembangkan penilaian mereka
  - b). Belajar meneruskan dan menyelesaikan apa yang telah mereka mulai
  - c). Menycimbangkan waktu *ekstrovert* dan *introvert* mereka
  - d). Mengembangkan dengan baik perasaan *introvert* mereka
- 5). Bidang karir yang cocok untuk seorang ENTP :
  - a). *Inventor* (penemu/pencipta)
  - b). Ilmuwan
  - c). Jurnalis
  - d). Pemasaran
  - e). Analis Komputer
  - f). Hampir semua yang sungguh-sungguh mereka minati
  - g). Promotor
- 6). KONTRIBUSI TIM ENTP (*intraverted intuitive with thinking*) – intuitif yang *ekstrovert* dengan pikiran. Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan. Menganalisa data secara obyektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
  - 1). Memimpin dengan cara :
    - (a). Melibatkan orang-orang yang terbaik dan memadukan minat-minat dari anggota tim menjadi suatu rencana tindakan
    - (b). Membolehkan terjadinya saling pengaruh yang dinamis antara proses dan isi
    - (c). Membangkitkan ide-ide
  - 2). Memberi kontribusi dalam tim dengan cara :
    - (a). Membentuk dan menjelaskan ide-ide dengan pengertian-pengertian baru yang kreatif

- (b). Berfokus pada pemecahan masalah dan mengatasi keterbatasan
  - (c). Menyediakan analisa dan perpaduan informasi
  - (d). Memperlihatkan energi dan humor yang tinggi
- 3). Menjengkelkan anggot tim dengan :
- (a). Mengusulkan terlalu banyak kemungkinan
  - (b). Mengambil alih
  - (c). Menurunkan segala sesuatu menjadi model konsepsi
- 4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :
- (a). Menahan diri dan rela membiarkan orang lain menjadi focus perhatian
  - (b). Memperhatikan informasi yang tidak menyangkut logika
  - (c). Menyusun prioritas kemungkinan-kemungkinan alternative
- 5). Mempengaruhi anggota tim dengan :
- (a). Menawarkan perspektif yang berbeda, dan informasi atau data riset yang dibutuhkan
  - (b). Mempertanyakan dan memberi kritik terhadap berbagai kemungkinan
  - (c). Menantang diri sendiri dan orang lain untuk menjangkau melebihi tugas yang diwajibkan
- 6). Merasa terganggu dengan anggota tim yang :
- (a). Menolak untuk melihat kemungkinan-kemungkinan baru yang ada
  - (b). Tidak mengerti bahwa baik proses maupun isi sama-sama penting
  - (c). Tidak mampu memisahkan hal-hal yang penting dengan yang tidak penting
  - (d). Kurang memiliki sikap yang berorientasi mampu mencapai prestasi
- m. ESTJ (*extraverted thinking with sensing*) – pemikir yang *ekstrovert* dengan indera komandan dan organisator (*commandant and organizer*)
- 1). Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :
- a). Menggunakan pikiran mereka untuk mengendalikan sebisa mungkin dunia mereka
  - b). Mengorganisir proyek-proyek, lalu mengusahakan agar terselesaikan
  - c). Bersifat logis, analitis dan kritis secara obyektif

- d). Bersandar pada pemikiran
  - e). Fokus pada pekerjaan, bukan orang dibalik pekerjaan
  - f). Mengorganisir fakta-fakta, situasi dan operasi yang berhubungan dengan suatu proyek
  - g). Membuat usaha sistematis untuk mencapai sasaran mereka pada waktunya
  - h). Kurang kesabaran terhadap situasi kebingungan atau ketidak efisienan
  - i). Kepercayaan bahwa perilaku harus dikendalikan oleh logika
  - j). Hidup dengan serangkaian aturan yang tertentu yang merangkum penilaian dasar mereka mengenai dunia
  - k). Memandang realita-realita saat ini, bukan kemungkinan-kemungkinan masa depan
  - l). Tidak berbelit-belit, praktis, realistis dan terbeban pada keadaan saat ini
- 2). Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :
- a). Melihat hasil pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang segera, nyata dan dapat dirasakan
  - b). Kemampuan menggunakan kecenderungan alami mereka terhadap bisnis, industri, produksi dan konstruksi
  - c). Pemanfaatan kemampuan administrative mereka
  - d). Kesempatan menggunakan kemampuan mereka untuk menetapkan tujuan, membuat keputusan dan memberikan perintah yang perlu
  - e). Peluang-peluang pemecahan masalah, seperti pada posisi-posisi eksekutif
- 3). Orang ini lebih seimbang bila mereka :
- a). Memiliki orang-orang pendukung untuk memperhatikan beberapa hal detil tertentu
  - b). Memiliki orang-orang pendukung disekitar mereka dengan akal sehat untuk mengemukakan fakta-fakta yang luput dari perhatian
  - c). Sepenuhnya menguji suatu situasi sebelum mengambil suatu keputusan
  - d). Berhenti dan mendengarkan sudut pandang orang lain
  - e). Berusaha memperhatikan nilai-nilai PERASAAN

- f). Mengembangkan seni, menghargai gagasan dan prestasi-prestasi orang lain
  - g). Belajar mengemukakan apa yang mereka sukai, bukan sekedar apa yang perlu dikoreksi
  - h). Memiliki lebih banyak waktu-waktu *ekstrovert* dibanding waktu-waktu *introvert*
- 4). Bidang karir yang cocok untuk seorang ESTJ (*extraverted thinking with sensing*) :
- a). Posisi-posisi eksekutif
  - b) Bisnis
  - c). Industri, produksi
- 5). KONTIBUSI TIM ESTJ (*extraverted thinking with sensing*) – pemikir yang *ekstrovert* dengan indera :
- a). Berfokus pada data yang dikumpulkan oleh indera
  - b). Menganalisa data secara obyektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
- 1). Memimpin dengan cara :
- (a). Memberikan arah, mencari input dan ide-ide, dan mengembangkan rencana yang berorientasi pada hasil
  - (b). Menegaskan dan menjelaskan pokok-pokok persoalan, tujuan, maksud, dan masalah
  - (c). Memastikan dengan jelas tanggung jawab setiap orang
- 2). Memberikan kontribusi dalam tim dengan cara :
- (a). Memberikan stuktur yang logis dalam mengidentifikasi masalah dan mengimplementasikan solusi
  - (b). Membawa rangsangan energi kedalam perencanaan dan penyelesaian tugas
  - (c). Berurusan dengan orang lain secara langsung dan serius
  - (d). Dengan cepat memusatkan perhatian secara jelas pada apa yang harus dilakukan selanjutnya
- 3). Menjengkelkan anggota tim dengan :
- (a). Bersikap terlalu kasar
  - (b). mengambil alih
  - (c). Tidak menghormati proses dalam mengejar hasil

- 4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :
  - (a). Mengembangkan sikap bijaksana
  - (b). Membolehkan orang lain mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka
  - (c). Memahami bahwa proses sangat penting dalam menghasilkan produk yang berkualitas
- 5). Mempengaruhi anggota tim dengan :
  - (a). Menantang orang lain untuk berpikir dan berusaha sebaik mungkin
  - (b). Menegaskan tugas dan mengidentifikasi pokok-pokok persoalan agar sesuai dengan tujuan pribadi
  - (c). Memberi contoh perilaku untuk menyelesaikan tugas dan memperlihatkan energi dan komitmen yang tinggi
- 6). Merasa terganggu dengan anggota tim yang :
  - (a). Selalu terlambat, absen atau hadir namun tidak berpartisipasi
  - (b). Tidak focus, menyimpang dari tugas dan membuang waktu
  - (c). Tidak siap dan tidak menindak lanjuti tugas
  - (d). Mengadakan pertemuan yang tidak memiliki tujuan dan agenda yang jelas

n. *ESFJ (extraverted feeling with sensing)* – perasa yang *ekstrovert* dengan indera *harmonizer*

- 1). Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :
  - a). Memancarkan simpati dan persekutuan
  - b). Hubungan manusiawi yang harmonis
  - c). Bersahabat, bijaksana dan simpatik
  - d). Iekun, teliti dan teratur
  - e). Dihangatkan karena persetujuan dan peka terhadap sikap masa bodoh
  - f). Berkonsentrasi pada sifat-sifat orang lain yang patut dipuji
  - g). Kesetiaan terhadap orang-orang yang dihormati, lembaga atau pelayanan
  - h). Mengidealkan apa yang mereka kagumi
  - i). Kemampuan melihat nilai pada pendapat orang lain

- j). Mudah setuju terhadap pendapat orang lain dalam batas-batas yang masuk akal
  - k). Belas kasihan dan kesadaran akan kondisi fisik
- 2). Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :
- a). Kesempatan untuk melihat realita yang ditangkap oleh kelima indera mereka
  - b). Minat pada perbedaan-perbedaan unik dalam setiap pengalaman
  - c). Menikmati milik mereka
  - d). Variasi kegiatan, tetapi dapat beradaptasi dengan baik terhadap rutinitas
  - e). Dapat menerapkan minat mereka terhadap buku-buku
  - f). Hanya sekedarnya membutuhkan teori
  - g). Dapat menggunakan karunia mereka dalam berekspresi, misalnya berbicara didepan banyak orang dari pada menulis
  - h). Berbicara dengan orang-orang
  - i). Membangun kerja sama
  - j). Mendasarkan keputusan pada nilai-nilai pribadi
- 3). Orang ini lebih seimbang bila mereka :
- a). Memiliki orang-orang pendukung yang mengelola bidang-bidang yang menuntut ketelitian fakta seperti akuntansi
  - b). Berusaha untuk bersikap ringkas dan profesional
  - c). Tidak membiarkan sikap-sikap social memperlambat mereka dalam pekerjaan
  - d). Mengambil waktu untuk memperoleh pengetahuan tangan pertama tentang seseorang atau situasi sebelum membuat suatu asumsi
  - e). Menghadapi fakta-fakta yang tak dapat disetujui, daripada mengabaikan masalah-masalah mereka
  - f). Memiliki lebih banyak waktu-waktu *ekstrovert* daripada waktu *introvert*
- 4). Bidang karir yang cocok untuk seorang ESFJ :
- a). Pengajar
  - b). Pengkhotbah
  - c). Penjual

d). Profesi kesehatan

5). KONTRIBUSI TIM ESFJ (*extraverted feeling with sensing*) – perasa yang ekstrovert dengan indera

a). Berfokus pada data yang dikumpulkan dengan indera

b). Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai

1). Memimpin dengan cara :

(a). Menciptakan suasana dimana setiap orang mengerti pentingnya peran mereka dalam tim

(b). Bekerja sama dalam menegaskan tugas dan struktur, menentukan siapa dalam tim yang akan menyampaikan tugas-tugas tersebut

(c). Berusaha mencapai mufakat dan persetujuan dengan mengikuti agenda dan menghargai komitmen terhadap waktu

2). Memberi kontribusi dalam tim dengan cara :

(a). Memberikan sudut pandang yang sistematis dan praktis

(b). Meminta kontribusi dari orang lain dan mengakui dan menghargai ide-ide mereka

(c). Menambah keharmonisan dalam tim melalui pengorganisasian yang teliti, sikap antusias dan humor

(d). Menjelaskan dengan cara yang lebih banyak bertanya dibandingkan memberikan jawaban

3). Menjengkelkan anggota tim dengan :

(a). Membicarakan suatu pokok persoalan tanpa henti

(b). Menganggap hal-hal terlalu pribadi dan dimasukkan ke hati

(c). Bertindak terlalu cepat atas nama orang lain

4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :

(a). Berlatih untuk lebih ringkas dan langsung pada pokok persoalan

(b). Memahami bahwa kritik atau penolakan bersifat obyektif dan jangan dimasukkan ke dalam hati

(c). Membolehkan orang lain untuk melakukan kesalahan sendiri

5). Mempengaruhi anggota tim dengan :

(a). Menemukan cara-cara praktis untuk membawa tim kepada kesimpulan yang jelas

(b). Mendorong orang lain memberikan kontribusi terhadap fungsi tim



- (c) Menggunakan argumen-argumen persuasive yang mempertimbangkan perasaan orang
- 6). Merasa terganggu dengan anggota tim yang :
- (a). Pasif dan sama sekali tidak mengambil tanggung jawab untuk memecahkan masalah
  - (b). Membuang-buang waktu dan menolak untuk tetap berpegang pada agenda
  - (c). Bersikap menentang apa yang dianggap baik
  - (d). Selalu memotong dan mengganggu
- o. ENFJ (*extraverted feeling with intuition*) - perasa yang *ekstrovert* dengan intuisi
- 1). Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :
- a). Memancarkan simpati dan persekutuan
  - b). Hubungan manusiawi yang harmonis
  - c). Bersahabat, bijaksana dan simpatik
  - d). Tekun, teliti dan teratur
  - e). Dihangatkan karena persetujuan dan peka terhadap sikap masa bodoh
  - f). Berkonsentrasi pada sifat-sifat orang lain yang patut dipuji
  - g). Kesetiaan terhadap orang-prang yang dihormati, lembaga atau pelayanan
  - h). Mengidealkan apa yang mereka kagumi
  - i). Kemampuan melihat nilai pada pendapat orang-orang lain
  - j). Mudah setuju terhadap orang lain dalam batas-batas yang masuk akal
- 2). Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :
- a). Kesempatan untuk melihat peluang-peluang untuk melampaui apa yang ada saat ini, yang kelihatan atau tidak kelihatan atau diketahui
  - b). Dapat mencrapkan minat mereka terhadap buku-buku
  - c). Hanya sekedarnya membutuhkan teori
  - d). Dapat menggunakan karunia mereka dalam berekspresi, misalnya berbicara didepan banyak orang dari pada menulis
  - e). Berbicara dengan orang-orang
  - f). Membangun kerja sama
  - g). Berdasarkan keputusan pada nilai-nilai pribadi

- 3). Orang ini lebih seimbang bila mereka :
  - a). Memiliki orang-orang pendukung yang mengelola bidang-bidang yang membutuhkan ketelitian fakta seperti akuntansi
  - b). Berusaha untuk bersikap ringkas dan profesional
  - c). Tidak membiarkan sikap-sikap sosial memperlambat mereka dalam pekerjaan
  - d). Mengambil waktu untuk memperoleh pengetahuan dari tangan pertama (sumber) tentang seseorang atau situasi sebelum membuat suatu asumsi
  - e). Menghadapi fakta-fakta yang tak dapat disetujui, dari pada mengabaikan masalah-masalah mereka
- 4). Bidang yang cocok untuk seorang ENFJ :
  - a). Pengajar
  - b). Pengkhotbah
  - c). Penjual
  - d). Konseling
- 5). KONTRIBUSI TIM ENFJ (*extraverted feeling with intuition*) – perasa yang ekstrovert dengan intuisi
  - a). Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan
  - b). Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai
  - 1). Memimpin dengan cara :
    - (a). Memudahkan pencapaian tujuan melalui kerja sama dan mempertimbangkan semua pendapat
    - (b). Menyediakan rencana yang berwawasan dan terfokus untuk mencapai tujuan
    - (c). Memanfaatkan semua sumber daya anggota tim dan memastikan adanya
  - 2). Memberi kontribusi dalam tim dengan cara :
    - (a). Menyediakan struktur dan organisasi
    - (b). Membangun persetujuan bersama melalui penjelasan, kolaborasi dan kerja sama
    - (c). Memberdayakan dan memberi inspirasi kepada orang lain melalui wawasan dan kepekaan
    - (d). Memberi kekuatan kepada tim dengan sikap antusias dan humor

- 3). Memberi kontribusi dalam tim dengan cara :
    - (a). Kelihatan suka memerintah atau terlalu banyak berbuat untuk orang lain
    - (b). Tetap setia pada orang atau perkara yang tidak pantas mendapatkannya
    - (c). Terlalu banyak menghabiskan waktu pada pokok persoalan interpersonal
  - 4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :
    - (a). Mengizinkan orang lain melakukan kesalahan sendiri dan belajar darinya
    - (b). Bersikap lebh skeptis dan kritis
    - (c). Berfokus pada penyelesaian tugas
  - 5). Mempengaruhi anggota tim dengan :
    - (a). Mendorong orang lain untuk mendengarkan semua pendapat
    - (b). Mengajak anggota tim untuk tidak hanya memperhatikan isi, tapi juga proses
    - (c). Menciptakan organisasi yang jelas dengan agenda, garis waktu, dan penyelesaian tugas
  - 6). Merasa terganggu dengan anggota tim yang :
    - (a). Tidak siap dan tidak mempunyai komitmen untuk memecahkan masalah-masalah tim
    - (b). Datang terlambat dan cepat pulang, menunjukkan sikap tidak menghormati orang lain
    - (c). Gagal bekerja sama, tidak menghargai keberagaman dan tidak
    - (d). Mempertimbangkan dampak keputusan mereka pada orang lain
    - (e). Mengizinkan terlalu sedikit waktu atau tidak sama sekali untuk kesenangan interpersonal
- p. ENTJ (*extraverted thinking with intuition*) – pemikir yang *ekstrovert* dengan intuisi komandan dan organisator (*commandant and organizer*)
- 1). Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi :
    - a). Tindakan eksekutif dan perencanaan jangka panjang
    - b). Bersifat logis, analitis, dan kritis secara obyektif
    - c). Bersandar pada pemikiran
    - d). Fokus pada gagasan, bukan orang dibalik gagasan

- e). Berpikir lebih dulu, mengatur perencanaan, situasi, dan operasi yang berhubungan dengan suatu proyek
  - f). Membuat usaha sistematis untuk mencapai sasaran mereka pada waktunya
  - g). Kurang kesabaran terhadap situasi kebingungan atau ketidakefisienan
  - h). Kepercayaan bahwa perilaku harus dikendalikan oleh logika
  - i). Hidup dengan serangkaian aturan yang tertentu yang merangkum penilaian dasar mereka mengenai dunia
  - j). Memandang apa yang tidak logis dan tidak konsisten
- 2). Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup :
- a). Melihat kemungkinan-kemungkinan melampaui apa yang ada pada saat ini, yang kelihatan atau diketahui
  - b). Kemampuan menggunakan minat-minat intelektual mereka, keingintahuan terhadap gagasan-gagasan baru, toleransi teori dan cita rasa terhadap masalah-masalah kompleks
  - c). Peluang menggunakan intuisi mereka
  - d). Peluang-peluang pemecahan masalah, seperti pada posisi-posisi eksekutif
- 3). Orang ini lebih seimbang bila mereka :
- a). Memiliki orang-orang pendukung untuk memperhatikan hal-hal detail tertentu
  - b). Memiliki orang-orang pendukung disekitar mereka dengan akal sehat untuk mengemukakan fakta-fakta yang luput dari perhatian
  - c). Sepenuhnya menguji situasi sebelum mengambil suatu keputusan
  - d). Berhenti dan mendengarkan sudut pandang orang-orang lain
  - e). Berusaha memperhatikan nilai-nilai PERASAAN
  - f). Mengembangkan seni menghargai gagasan dan prestasi orang-orang lain
  - g). Belajar mengemukakan apa yang mereka sukai, bukan sekedar apa yang mereka koreksi
  - h). Memiliki lebih banyak waktu—waktu ekstrovert dibandingkan waktu introvert

- 4). KONTRIBUSI TIM ENTJ (*extraverted thinking with intuition*) – pemikir yang *ekstrovert* dengan intuisi
- a). Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan
  - b). Menganalisa data secara obyektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
- 1). Memimpin dengan cara :
    - (a). Menyediakan contoh model untuk meningkatkan pemahaman dan penyelesaian
    - (b). Menjelaskan dan mengarahkan kembali
    - (c). Memberikan motivasi dan semangat kepada orang lain untuk berpartisipasi secara aktif
  - 2). Memberi kontribusi dalam tim dengan cara :
    - (a). Berorientasi pada tujuan dan terorganisir, serta memberikan hasil seperti yang diproyeksikan
    - (b). Menganalisa proses, memecahkan masalah, dan secara objektif mengkritik solusi-solusi yang potensial
    - (c). Berkonsentrasi pada ide-ide yang relevan dengan gambar keseluruhan
    - (d). Membawa semangat pada pelaksanaan tugas
  - 3). Menjengkelkan anggota tim dengan :
    - (a). Terlalu menguasai dan mengendalikan
    - (b). Terlalu mendesak mereka untuk menyelesaikan tugas
    - (c). Menginginkan semua tugas diselesaikan dengan segera
  - 4). Dapat memaksimalkan efektivitas dengan :
    - (a). Melatih keterampilan interpersonal yang baik
    - (b). Mengingat bahwa komitmen akan diperoleh apabila kebutuhan-kebutuhan orang diperhatikan
    - (c). Mengenali hambatan-hambatan yang dapat mengganggu solusi yang cepat
  - 5). Mempengaruhi anggota tim dengan :
    - (a). Menggunakan logika yang bersifat terus terang
    - (b). Mengemukakan kekurangan dalam kemungkinan-kemungkinan
    - (c). Berdedikasi penuh pada tugas

6). Merasa terganggu dengan anggota tim yang :

- (a). Tidak punya cukup komitmen pada tujuan tim dan kurang menghargai waktu
- (b). Terus-menerus membahas pokok persoalan meskipun telah tercapai suatu kejelasan
- (c). Menyinggung persoalan yang tidak relevan dengan tujuan
- (d). Tidak melihat dari sudut pandang system dan membuang-buang waktu sumber daya

#### 2.4. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tingkat kebutuhan model Abraham Maslow dan tingkat kepuasan kerja sebagai berikut.

1. Iskandar dengan judul penelitian Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. Hasil penelitian Pemikiran Abraham Maslow memberi kita satu petunjuk yang komprehensif dalam mengkaji kebutuhan yang bisa memotivasi manusia lebih khusus dalam suatu organisasi. Teori hirarki kebutuhan menitik beratkan pada pemenuhan kebutuhan dasar manusia secara fisik, lalu berlanjut pada kebutuhan yang bersifat eksternal yang berhubungan dengan dunia luar secara vertikal maupun horizontal dalam bingkai hirarki organisasi. Sebagai pembanding, teori kebutuhan Clelland yang lebih melihat manusia pada sudut pandang hasrat untuk mengaktualisasi dirinya dengan dorongan untuk berprestasi yang tinggi, kekuasaan yang selalu melekat, dan afiliasi yang menjadi perekat dalam rantai organisasi sangat memperlihatkan penguburan akan kepuasan pribadi untuk bergerak secara dinamis dan bersaing secara ketat.
2. Adam Apriliyadi, judul penelitian Penerapan Model Hirarki Kebutuhan Maslow Pada Perilaku Konsumsi (Studi pada Mahasiswa Migran dari Jakarta di Universitas Brawijaya). Hasil penelitian Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis statistik deskriptif. Dengan data primer yang diperoleh dengan cara Kuesioner dengan jenis skala pengukurannya adalah skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bagi mahasiswa migran yang berasal dari Jakarta, seluruh kebutuhan yang terdapat dalam hirarki Maslow harus dipenuhi, dan terdapat perbedaan keutamaan dalam pemenuhan kebutuhan bagi mahasiswa migran yang berasal dari Jakarta dengan kebutuhan menurut Maslow. Hal tersebut dapat terlihat dari proporsi respon setuju yang lebih banyak jumlahnya dari pada respon tidak setuju.

3. Lianto, dengan judul penelitian Aktualisasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow Bagi Peningkatan Kinerja Individu Dalam Organisasi. Hasil penelitian Hierarki Kebutuhan Maslow penting bagi kita karena membantu menjelaskan mengapa gaji tinggi, keuntungan yang baik, dan keamanan kerja tidak selamanya dapat memotivasi kinerja. Dengan menelaah apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan memberikan pemuasan yang tepat sasaran, seorang motivator benar-benar telah mengelola motivasi. Mengelola motivasi berarti mengajak orang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan untuk dilaksanakan, kapan dan bagaimana itu dilakukan, karena orang ingin melakukannya. Hendaknya hierarki kebutuhan Maslow tidak dilihat secara kaku dan mutlak. Batasbatas antara tingkatan yang satu dengan yang lain tidak terlampau jelas dan lebih menunjukkan saling tumpang tindih. Tidak bisa dipastikan dengan kaku bahwa kebutuhan rasa aman hanya akan muncul setelah kebutuhan akan makanan terpuaskan sepenuhnya. Kebanyakan orang dalam masyarakat kita telah mampu memuaskan sebagian besar kebutuhan dasarnya mereka kendati belum dalam arti sepenuh-penuhnya. Yang mau ditekankan adalah bahwa begitu suatu tingkat kebutuhan terpuaskan, maka kebutuhan tersebut tidak lagi akan memiliki pengaruh yang berarti pada motivasi.

## 2.5. Kerangka Pemikiran

Motivasi (*motivation*) dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Dalam teori isi (*content theoris*) mengeskakan bahwa kebutuhanlah yang yang memotivasi seseorang. Sejatiannya setiap manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk melakukan segala macam aktivitasnya dalam suatu lingkungan kerja organisasi, oleh karena itu motivasi sering dianggap pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa seseorang setiap ingin melakukan aktivitasnya pasti memiliki faktor pendorong tertentu. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut itu sendiri.

Beberapa teori pengintegrasian motivasi menurut Setiawan (2012: 163) motivasi adalah pengembangan diri yang sangat penting. Karyawan yang termotivasi tentunya akan berdampak pada meningkatnya antusiasme kolektif dan apabila hal ini terwujud, maka antusiasme kolektif ini dapat memacu kinerja perusahaan. Memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi karyawan melalui kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan

Motivasi menurut Amirullah dan Budiyo (2004 : 218) adalah hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, atau dapat juga

disebut sebagai energi yang membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dengan demikian motivasi dapat disimpulkan sebagai kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifya.

Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2003 : 248) mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Menurut Umar (2013:16) Teori Hierarki Kebutuhan (*Need Hierarchy*) dari Abraham Maslow menyatakan bahwa menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materi maupun nonmateri. Dasar teori ini adalah bahwa manusia makhluk yang berkeinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhan berjenjang.

Menurut Fahmi (2016:93) dalam konsep *hierarchy need* Maslow dapat dipahami bahwa manusia itu memiliki 2 (dua) kebutuhan secara umum yaitu, kebutuhan primer atau pokok dan kebutuhan sekunder atau kebutuhan yang melengkapi kebutuhan primer. Kebutuhan primer merupakan bagian paling dasar yaitu terpenuhinya makan, minum dan seksual, yang dalam konsep Maslow ini dimasukkan dalam *Physiological needs*. Jika telah terpenuhi maka muncullah kebutuhan-kebutuhan dan ordo (tingkatan) yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan psikologis, sosial, atau kebutuhan sekunder.

Kebutuhan itu dapat berarti dan mencakup dua hal yang sering dicampuradukkan orang. Pertama merupakan hal yang memang harus dimiliki karena hal itu betul-betul merupakan sesuatu yang diperlukan. Kedua, merupakan sesuatu yang sering diutarakan sebagai kebutuhan padahal sesungguhnya baru merupakan keinginan belaka.

1. Kebutuhan Fisiologis yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah
2. Kebutuhan Rasa Aman adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
3. Kebutuhan Bersosialisasi, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya
4. Kebutuhan akan penghargaan diri pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Idealnya prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya

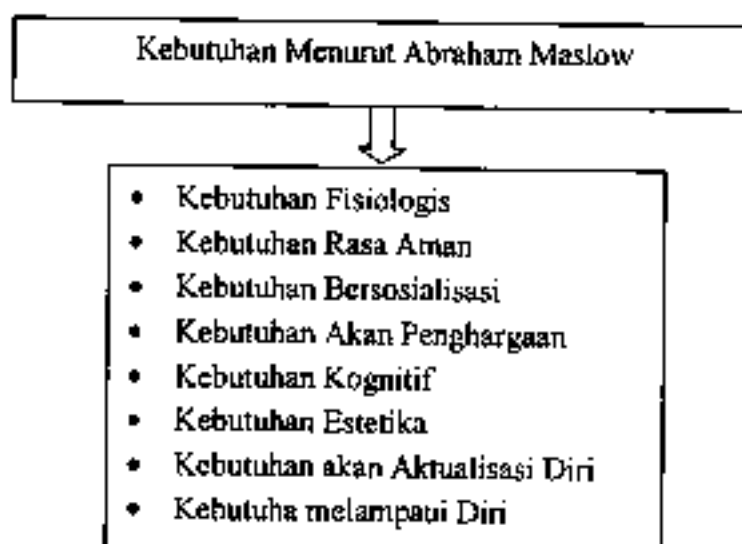


5. **Kebutuhan Kognitif** adalah keinginan untuk tahu dan mengerti adalah *conative*, yang harus dilakukan dengan usaha – usaha tertentu, dan kebutuhan diperlukan layaknya seperti kebutuhan dasar.
6. **Kebutuhan Estetika** meliputi kebutuhan akan keindahan, kesenian, musik, yang merupakan bagian dari aspirasi tertinggi dari individu. Kebutuhan ini akan muncul jika kebutuhan- kebutuhan lainnya sudah terpenuhi, dengan kebutuhan inilah individu dapat mengembangkan kreativitasnya.
7. **Kebutuhan akan aktualisasi diri** dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain
8. **Kebutuhan Melampaui Diri** ialah penggambaran motivasi terhadap seseorang yang melampaui lingkup kebutuhan dasar dan berusaha untuk memperbaiki terus- menerus.

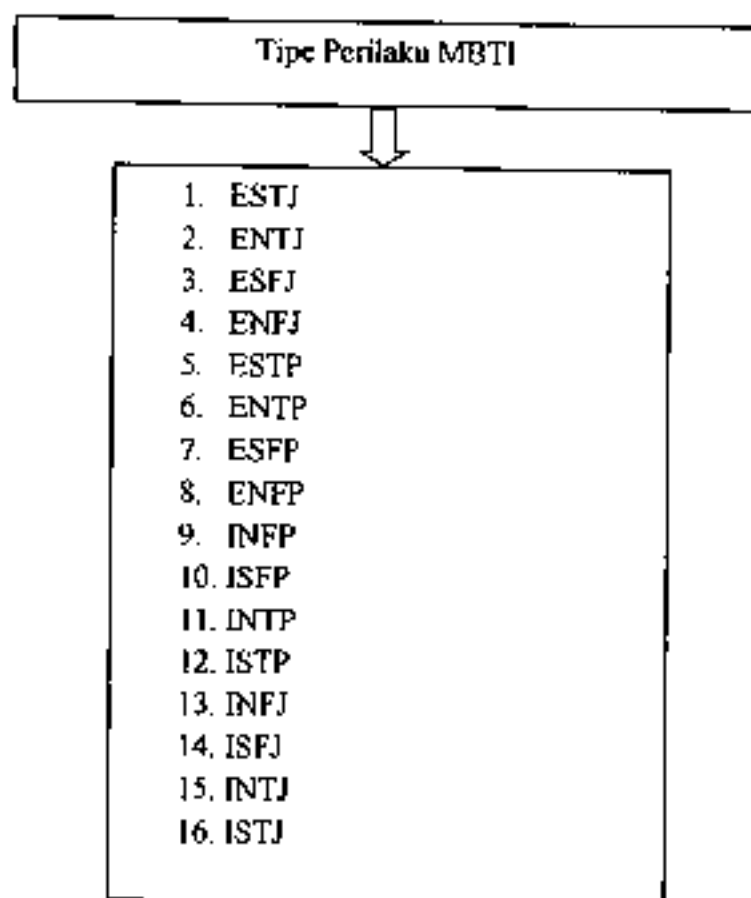
#### Kebutuhan Menurut Abraham Maslow Sujanto (2007:95-98)

Kebutuhan (*Needs*) adalah konstruk mengenai kekuatan dibagian otak yang mengorganisir berbagai proses seperti persepsi, berfikir, dan berbuat untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan. Kebutuhan bisa dibangkitkan oleh proses internal, tetapi lebih sering dirangsang oleh faktor lingkungan. Biasanya, kebutuhan dibarengi dengan perasaan atau emosi khusus, dan memiliki cara khusus untuk mengekspresikannya dalam mencapai pemecahan.

Jadi untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dapat dilihat dari seberapa besar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan seberapa besar karyawan termotivasi dalam bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan untuk mencapai mencapai kepuasan kerja.



Gambar 2. Kerangka Berpikir



Gambar 3. Kerangka Berpikir

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dimana penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data secara deskriptif yang kemudian ditulis dalam laporan yang dimana data yang diperoleh berupa kata-kata, gambar dan bukan berupa angka. Penelitian deskriptif kualitatif ini dapat digunakan untuk memahamai interaksi sosial, dengan cara wawancara mendalam berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang diamati dengan membuat suatu gambaran secara sistematis factual dan actual dengan fakta-fakta dan realita yang ada, sehingga dapat ditemukan bagaimana Kebutuhan Abraham Maslow di Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri terpenuhi.

#### **3.2. Subyek, Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Subyek Penelitian**

Yang dimaksud subyek penelitian, adalah orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka pembumbutan sebagai sasaran ( Kamus Bahasa Indonesia. 1989: 862). Adapun subyek penelitian dalam tulisan ini adalah karyawan tetap Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri.

##### **3.2.2. Objek Penelitian**

Yang dimaksud obyek penelitian, adalah hal yang menjadi sasaran penelitian (Kamus Bahasa Indonesia; 1989: 622). Menurut (Supranto 2000:21) obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Kemudian dipertegas (Anto Dayan 1986. 21). Obyek penelitian adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah. Adapun Obyek penelitian dalam tulisan ini motivasi kebutuhan Abraham Maslow.

##### **3.2.3. Unit Analisis**

Dalam penelitian ini menggunakan unit analisis berupa individual yaitu data yang diperoleh dari setiap responden individu yang dimaksud disini adalah semua responden karyawan yang bekerja pada Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri.

##### **3.2.4. Lokasi penelitian**

Dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian pada Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri yang beralamat di Bogor dan waktu penelitian mulai bulan Januari s/d Maret 2017.

### 3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

#### 3.3.1. Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam pembuatan proposal penelitian ini adalah data kualitatif yang pada umumnya data yang didapat dari cara pandang yang menekankan pada ciri-ciri, sifat dan mutu dari objek yang bersangkutan serta untuk menggambarkan permasalahan yang dialami oleh perusahaan yaitu Hotel Agria dan Hotel Cipayang Asri di Bogor.

#### 3.3.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan diperoleh dari sumber, yaitu:

##### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, sumber itu melalui observasi dan wawancara secara langsung dengan karyawan dan pihak yang berwenang pada perusahaan tersebut baik secara bebas maupun terstruktur dengan menggunakan kuesioner.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain atau melalui media perantara. Didalam penelitian ini sumber data sekunder diperoleh pengumpulan data dari jurnal media internet, buku referensi dan data- data yang tersedia pada perusahaan tersebut.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kebutuhan Abraham Maslow	1. Kebutuhan Psikologis	• Ordinal
	2. Kebutuhan Rasa Aman	• Ordinal
	3. Kebutuhan Bersosialisasi	• Ordinal
	4. Kebutuhan Harga Diri	• Ordinal
	5. Kebutuhan Kognitif	• Ordinal
	6. Kebutuhan Estetika	• Ordinal
	7. Kebutuhan Aktualisasi Diri	• Ordinal
	8. Melampaui Diri	• Ordinal

Sumber : (Hasibuan: 2004)

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan di Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri semua karyawan. Penarikan sampel ditujukan untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian. Sampel merupakan keseluruhan dari populasi penelitian. Metode penarikan sampel yang penulis lakukan dalam menyusun skripsi ini adalah memilih semua populasi karyawan bagian F&B( Food Beverage) dan Room Division pada Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri sebanyak 38 orang untuk dijadikan sampel yaitu semua karyawan di Hotel Agria sebanyak 20 orang dan Hotel Cipayung Asri sebanyak 18 orang.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperoleh oleh penulis dalam penelitian ini, maka digunakan dua metode pengumpulan data, yaitu:

#### 1. Data Primer

##### a. Wawancara

Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual dengan memberikan beberapa pertanyaan yang diajukan kepada karyawan yang terdapat pada Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri.

##### b. Observasi

Penulis melakukan pengamatan dengan melihat langsung pada objek yang diteliti yaitu pada Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri.

##### c. Studi Pustaka

Suatu model atau teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen atau pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku dan mempelajari literatur-literatur tentang teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas khususnya pembahasan Tingkat Kepuasan dalam terpenuhinya Tingkat Kebutuhan Model Abraham Maslow di Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri

##### d. Kuesioner

Menumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang berkenan pada masalah yang akan diteliti. Kuisisioner yang digunakan yaitu dengan format skala likert.

## 2. Data Sekunder

Sumber dari data sekunder adalah diperoleh melalui berbagai sumber teoritis dari buku para penulis yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai bahan pertimbangan. Selain itu juga berasal dari media online, download jurnal, dan sebagainya.

### 3.7. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner, dengan cara mengorganisasikan kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik deskriptif karena statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam metode analisis ini dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dari observasi, wawancara yang dilakukan pada objek penelitian dengan metode statistik Deskriptif Kualitatif.

Adapun teknik analisa yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah kualitatif yang memaparkan situasi atau peristiwa. Penelitian ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi (Jalaludin, 2004:24-25) jadi berdasarkan pe maparan diatas jelas bahwa teknik analisa data yang digunakan penulis dalam penilitan ini adalah kualitatif deskriptif yaitu data akan diteliti dan dijelaskan dengan apa adanya sehingga mendapat suatu pemahaman.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Profil Tempat Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah singkat Hotel Agria**

Agria Hotel Bogor terletak di Bogor, 16 km dari Puncak. Anda dapat bersantap di restoran hotel. Tempat parkir pribadi tersedia gratis di area hotel. Beberapa kamar memiliki area tempat duduk untuk bersantai setelah seharian beraktivitas. Unit-unit tertentu menampilkan pemandangan pegunungan atau kota.

Agria Hotel Bogor menawarkan WiFi gratis di seluruh areanya. TV layar datar juga disediakan. Hotel ini mengoperasikan meja depan 24 jam.

Hotel juga menawarkan layanan penyewaan mobil. Cisarua berjarak 11 km dari Agria Hotel Bogor, sedangkan Bintaro terletak sejauh 43 km. Bandara Halim Perdanakusuma berjarak 42 km dari hotel

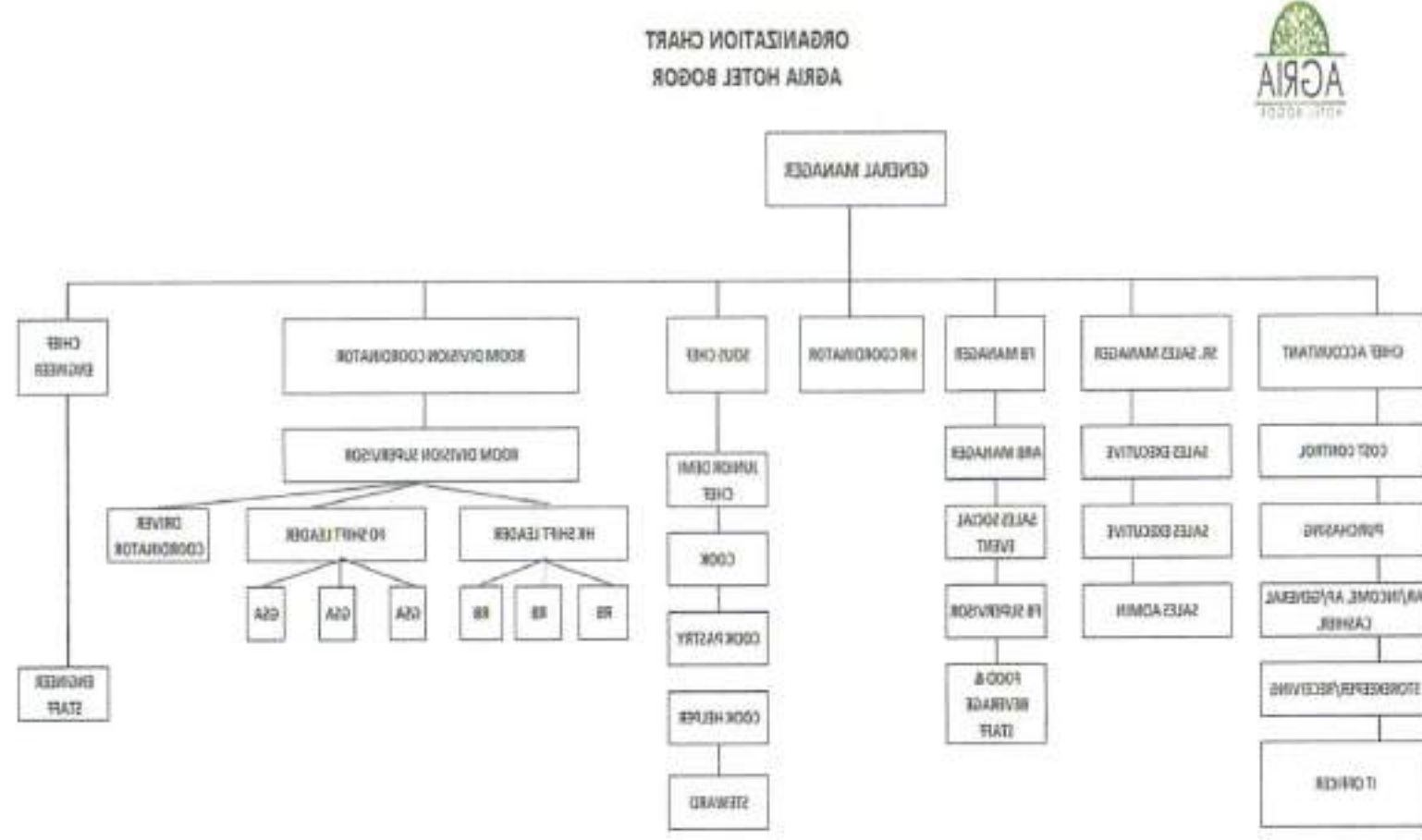
Agria Hotel Bogor telah menyambut tamu sejak 7 Jul 2015. Fasilitas : Kolam renang dan pusat kesehatan, Internet, Restoran, Tempat parkir, Layanan kebersihan dan Layanan bisnis

##### **4.1.2. Sejarah singkat Cipayung Asri**

Cipayung Asri Hotel merupakan tempat yang dirancang khusus untuk bisnis dan liburan, Hotel yang terletak dikawasan puncak Bogor ini merupakan Hotel yang memadukan konsep modern dan tradisional. Dengan Nuansa alam pesawahan menjadikan liburan dan istirahat santai dengan teman-teman atau orang terkasih dan juga pertemuan bisnis anda menjadi sesuatu yang tak terlupakan baik dalam pikiran anda dan hati anda, untuk itu kami sangat menantikan kedatangan anda di Cipayung Asri Hotel.

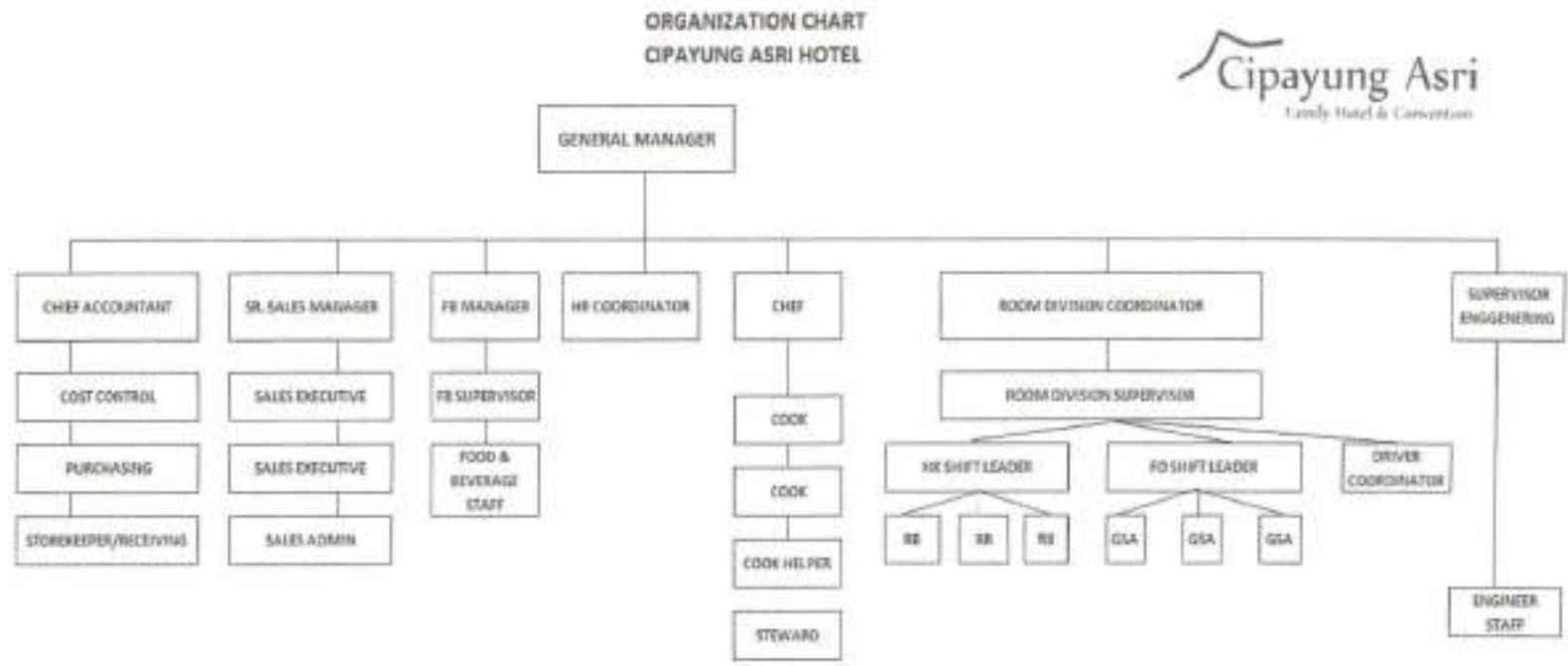
Cipayung Asri Hotel memiliki beberapa fasilitas seperti swimming pool, drug store, internet corner, singing hall, room service 24HR, car rental dan meeting package yang dapat anda nikmati dan anda rasakan pada saat anda menginap di Cipayung Asri Hotel.

## 4.1.3. Struktur Organisasi Hotel Agria





4.1.4. Struktur Organisasi Hotel Cipayung Asri



#### 4.2. Hasil Analisis dan Pembahasan Model Kebutuhan Abraham Maslow Karyawan pada Hotel Argia

Data hasil penelitian untuk model Kebutuhan Abraham Maslow pada Hotel Argia diperoleh nilai skor sebagai berikut :

Tabel 4

Data Model Abraham Maslow Pada Hotel Argia

No Resp	Kebutuhan Maslow	
	Perilaku	Skor
1	Keamanan/Sosial	11
2	Keamanan/Penghargaan	10
3	Fisiologis/sosial	9
4	Sosial/Penghargaan	11
5	Keamanan/Penghargaan	10
6	Fisiologis	12
7	Keamanan/Penghargaan	10
8	Keamanan	11
9	Keamanan/Penghargaan	10
10	Keamanan	12
11	Keamanan/Sosial	11
12	Keamanan/sosial	11
13	keamanan/sosial	11
14	Sosial	12
15	Fisiologis/Sosial	9
16	fisiologi/sosial	9
17	Fisiologis/sosial	9
18	Sosial	9
19	Keamanan/Penghargaan	10
20	Sosial/Penghargaan	10

#### 4.3. Hasil Analisis dan Pembahasan Model Kebutuhan Abraham Maslow Karyawan pada Hotel Cipayung Asri

Data hasil penelitian untuk model Kebutuhan Abraham Maslow pada Hotel Cipayung Asri diperoleh nilai skor sebagai berikut :

Tabel 5

Data Model Abraham Maslow Pada Hotel Cipayung Asri

No Resp	Kebutuhan Maslow	
	Perilaku	Skor
1	sosial/penghargaan	10
2	Keamanan/sosial/penghargaan	10

No Resp	Kebutuhan Maslow	
	Perilaku	Skor
3	sosial	11
4	Fisiologis/sosial/Penghargaan	10
5	Keamanan	11
6	Fisiologis	10
7	Sosial/Aktualitasdiri	12
8	Fisiologis/Keamanan	10
9	Fisiologis	12
10	Fisiologis	12
11	Fisiologis/Kemn/sosial/Pgh	10
12	sosial/Keamanan/Phrn	8
13	Sosial	10
14	Penghargaan	7
15	Fisiologis/Aktualitasa diri	8
16	Fisiologis	12
17	Fisiologis/Ssl/Aktualitasdiri	8
18	sosial	11

#### 4.4. Profil Karyawan di Hotel Agria

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan 20 buah kuesioner kepada karyawan Hotel Agria. Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berikut akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan: jenis kelamin dan umur. Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut :

Tabel 6.

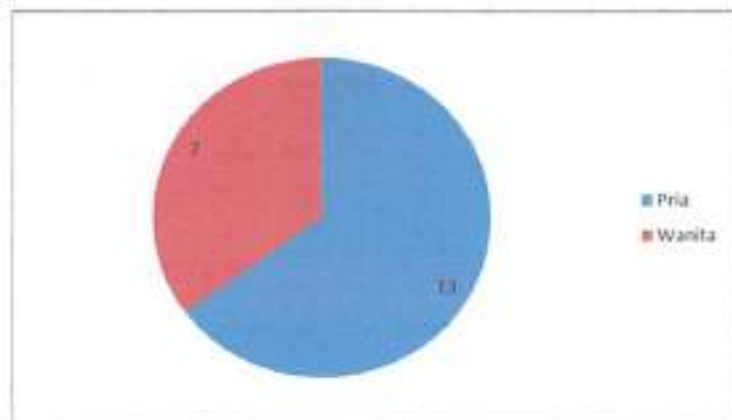
##### Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Pria	13	65%
Wanita	7	35%
Jumlah	20	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 2 dari 20 orang responden yang menjadi obyek penelitian terlihat bahwa 13 orang responden berjenis kelamin Pria (65%), sedangkan 7 responden berjenis kelamin Wanita (35%).

Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 4.  
Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

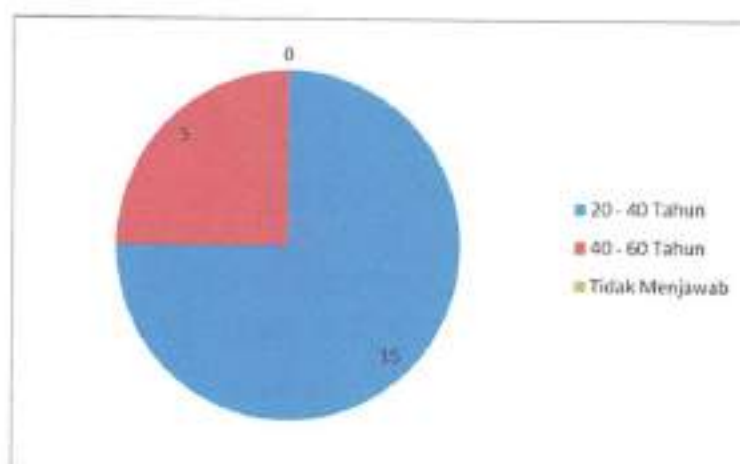
Tabel 7.  
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
20 – 40 tahun	15	75%
40 – 60 tahun	5	25%
Tidak menjawab	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 3 dari 20 orang responden yang menjadi obyek penelitian terlihat bahwa 15 orang responden berumur antara 20 – 40 tahun (75%), 5 responden berumur antara 40 – 60 tahun (25%), sedangkan 0 responden tidak menjawab (0%).

Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti pada gambar 2.



Gambar 5.  
Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

#### 4.5. Profil Karyawan di Hotel Cipayung Asri

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan 20 buah kuesioner kepada karyawan Hotel Cipayung Asri Bogor. Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berikut akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan: jenis kelamin, umur. Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut :

Tabel 8

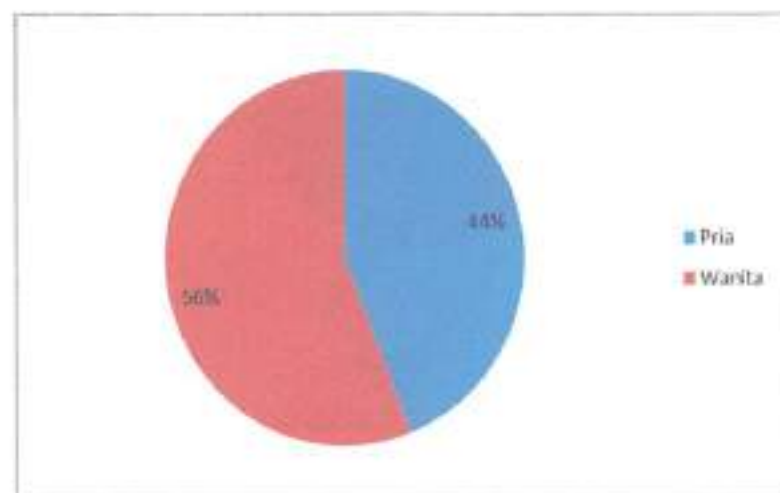
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Pria	8	44%
Wanita	10	56%
Jumlah	18	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 8 dari 18 orang responden yang menjadi obyek penelitian terlihat bahwa 8 orang responden berjenis kelamin Pria (44%), sedangkan 10 responden berjenis kelamin Wanita (56%).

Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar 7.



Gambar 10.

Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

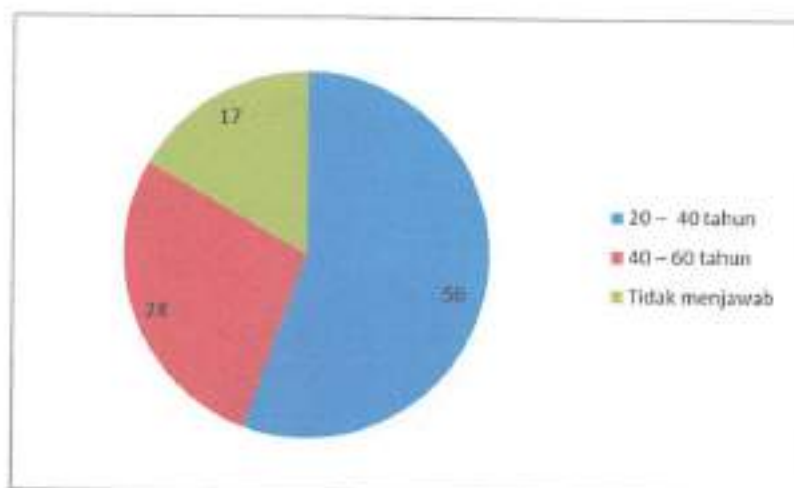
Tabel 9  
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
20 – 40 tahun	10	56%
40 – 60 tahun	5	28%
Tidak menjawab	3	17%
Jumlah	18	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 9 dari 18 orang responden yang menjadi obyek penelitian terlihat bahwa 10 orang responden berumur antara 20 – 40 tahun (56%), 5 responden berumur antara 40 – 60 tahun (28%), sedangkan 3 responden tidak menjawab (17%).

Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti pada gambar 8.



Gambar 11.

Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur



#### 4.6. Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Agria Bogor

##### a. Dalam Empat Dimensi Utama yang Saling Berlawanan (*Dikotomis*)

Berdasarkan dalam klasifikasi kepribadian Karyawan pada Hotel Agria kedalam empat dimensi utama yang saling berlawanan (*dikotomis*) dalam metode MBTI ini, data hasil penelitian dari 20 karyawan pada Hotel Agria yang dijadikan responden. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 10.  
Hasil Pengklasifikasian Karyawan kedalam Empat Dimensi  
Utama yang Saling Berlawanan (*dikotomis*)  
pada Hotel Agria

No.	Nama Responden	E	I	S	N	T	F	J	P
1	HA 001	✓	-	-	✓	✓	-	✓	-
2	HA 002	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-
3	HA 003	-	✓	✓	-	✓	-	-	✓
4	HA 004	✓	-	✓	-	-	✓	✓	-
5	HA 005	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-
6	HA 006	-	✓	-	✓	✓	-	-	✓
7	HA 007	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-
8	HA 008	-	✓	✓	-	✓	-	-	✓
9	HA 009	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
10	HA 010	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓
11	HA 011	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-
12	HA 012	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-
13	HA 013	✓	-	-	✓	-	✓	-	✓
14	HA 014	✓	-	✓	-	-	✓	✓	-
15	HA 015	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-
16	HA 016	-	✓	-	✓	-	✓	✓	-
17	HA 017	✓	-	-	✓	-	✓	✓	-
18	HA 018	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
19	HA 019	-	✓	-	✓	-	✓	✓	-
20	HA 020	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓
Jumlah		11	9	10	10	12	8	12	8

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Tabel II.

Hasil Pengelompokan Karyawan kedalam Penilaian Indikator  
pada Hotel Agra

No	Indikator	E/I	S/N	T/F	J/P
1	Seseorang memperoleh energy	E = 11 I = 9			
2	Seseorang mendapatkan informasi		S = 10 N = 10		
3	Seseorang membuat keputusan			T = 12 F = 8	
4	Orientasi kehidupan seseorang				J = 12 P = 8
	Jumlah	E = 11 I = 9	S = 10 N = 10	T = 12 F = 8	J = 12 P = 8
	Jumlah Karyawan	20	20	20	20
	Persentase	E = 55% I = 45%	S = 50% N = 50%	T = 60% F = 40%	J = 60% P = 40%
	Jumlah Persentase	= 100%	= 100%	= 100%	= 100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

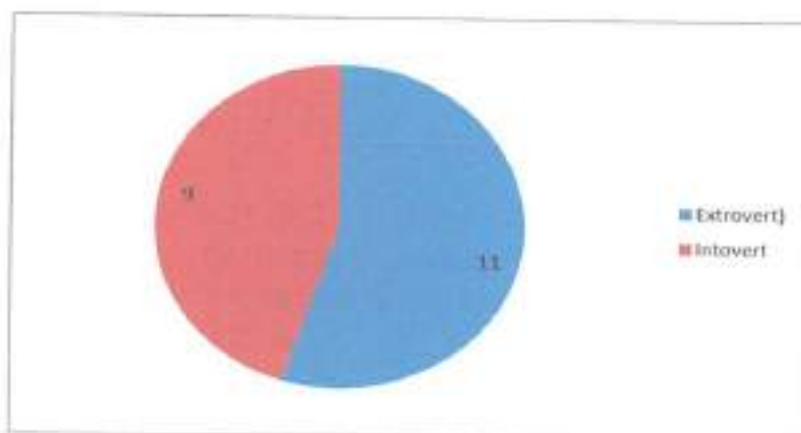
Berdasarkan pengklasifikasian karyawan kedalam empat dimensi utama yang saling berlawanan (*dikotomis*) dalam metode MBTI ini, dapat disimpulkan kategori berdasarkan :

1) Seseorang memperoleh energy

Berdasarkan cara seseorang memperoleh energi lebih banyak mendapatkan energinya dari dalam (*Extrovert*) sebanyak 11 karyawan (55%), dan mendapat energi dari luar (*Introvert*) sebanyak 9 karyawan (45%).

Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar 3





Gambar 6.

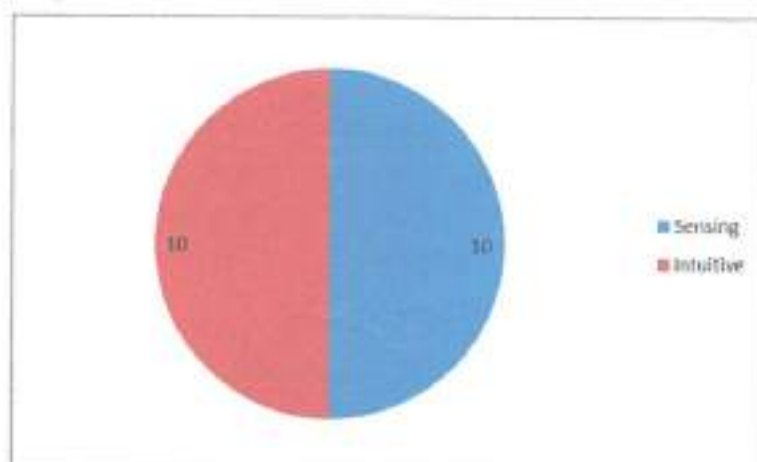
Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Seseorang Memperoleh Energy

Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Agria memperoleh energi dari luar diri (*Extrovert*) jadi karyawan lebih banyak membutuhkan dorongan dari luar dalam memperoleh energinya dan termasuk orang yang suka bergaul, menyenangi interaksi sosial.

## 2) Seseorang memperoleh informasi

Berdasarkan cara seseorang memperoleh informasi melalui panca indera (*Sensing*) sebanyak 10 karyawan (50%), dan mendapat informasi dari imajinasi (*Intuitive*) sebanyak 10 karyawan (50%).

Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar 4.



Gambar 7.

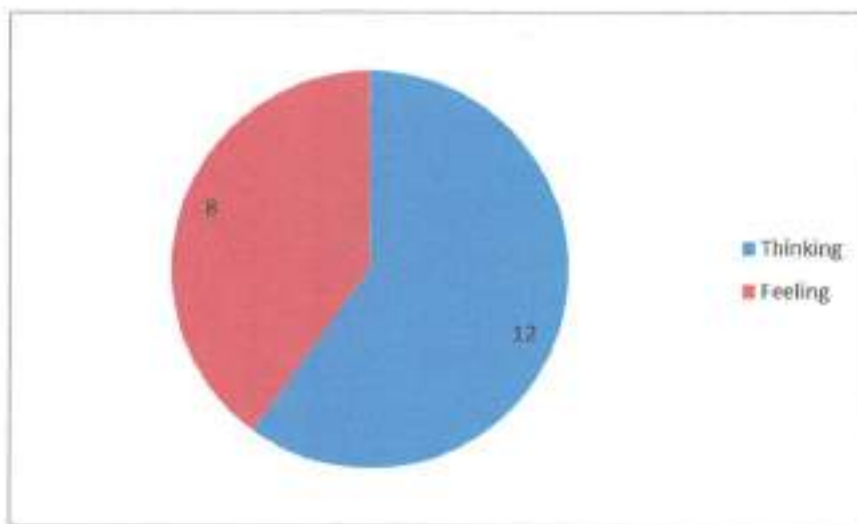
Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Seseorang Memperoleh Informasi

Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Agria memperoleh informasi berdasarkan panca indera (*sensing*) dan memproses data dengan imajinasi (*Intuitive*) berimbang.

### 3) Seseorang mengambil keputusan

Berdasarkan cara seseorang mengambil keputusan lebih banyak mengambil keputusan berdasarkan pemikiran (*Thinking*) sebanyak 12 karyawan (60%), dan mengambil keputusan berdasarkan perasaan (*Feeling*) sebanyak 8 karyawan (40%).

Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar 5.



Gambar 8.

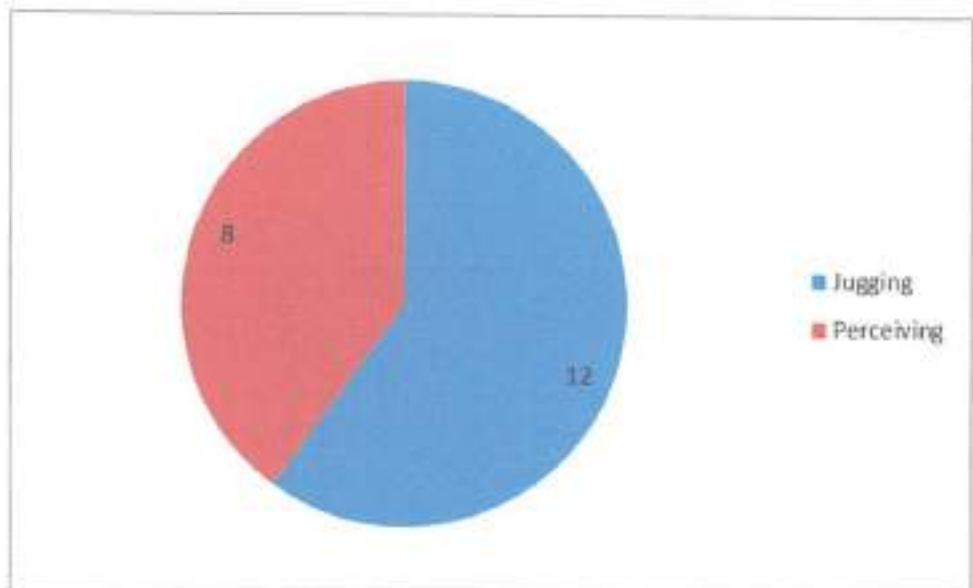
Grafik Klasifikasi Responden Dalam Pengambilan Keputusan

Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Agria dalam hal pengambilan keputusan berdasarkan pemikiran (*Thinking*) lebih banyak daripada pengambilan keputusan berdasarkan perasaan (*Feeling*) dan termasuk karyawan yang pemikir.

### 4) Seseorang dalam orientasi kehidupan

Berdasarkan orientasi kehidupan seseorang lebih banyak karyawan berorientasi menilai (*Judging*) sebanyak 12 karyawan (60%), dan berorientasi memahami (*Perceiving*) sebanyak 8 karyawan (40%).

Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan diagram seperti terlihat pada gambar 6.



Gambar 9.

Grafik Klasifikasi Responden Dalam Pengambilan Keputusan

Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Agria dalam orientasi kehidupan berdasarkan pemikiran (*Thinking*) lebih banyak daripada pengambilan keputusan berdasarkan perasaan (*Feeling*) dan termasuk karyawan yang pemikir.

- b. Enam Belas Karakteristik Kombinasi yang Terkait Dalam Type MBTI (*Myers – Briggs Type Indicator*) karyawan pada Hotel Agria Bogor

Berdasarkan dalam klasifikasi kepribadian karyawan pada Hotel Agria Bogor kedalam enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam type MBTI (*Myers – Briggs Type Indicator*) ini, data hasil penelitian yang diperoleh dari 20 karyawan yang dijadikan responden. Hasil diperoleh dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini.

**Tabel 12**  
 Hasil Pengklasifikasian Karyawan Ke dalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi Yang Terkait Dalam  
 Type MBTI (*Meyer-Briggs Type Indicator*) karyawan pada Hotel Agria

No	Nama Responden	Type															
		ESFJ	ESTP	ESFP	ESTJ	ISTJ	ENFP	ISFJ	ENTJ	INTJ	ISTP	ISFP	INTP	ENTP	ENFJ	INFJ	INFP
1	HA 001	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
2	HA 002	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	HA 003	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-
4	HA 004	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	HA 005	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
6	HA 006	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-
7	HA 007	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	HA 008	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-
9	HA 009	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
10	HA 010	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	HA 011	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	HA 012	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	HA 013	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	HA 014	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	HA 015	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
16	HA 016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	HA 017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
18	HA 018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
19	HA 019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
20	HA 020	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Jml Karyawan	2	2	0	4	0	1	0	1	2	2	0	1	0	1	2	2
	Persentase	10%	10%	0%	20%	0%	5%	0%	5%	10%	10%	0%	5%	0%	5%	10%	10%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Tabel 13

Hasil Pengklasifikasian Karyawan Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi

No	Nama Responden	Bagian	Type MBTI	Kecocokan Profesi	Kecocokan
1	HA 001	Food & Beverage	ENTJ	Posisi-posisi eksekutif, pekerjaan yang memungkinkan mereka merencanakan gambaran besar.	Tidak cocok
2	HA 002	Food & Beverage	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.	Cocok
3	HA 003	Food & Beverage	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.	Tidak cocok
4	HA 004	Room Boy	ESFJ	Pengajar, pengkhotbah, penjual, profesi kesehatan.	Tidak cocok
5	HA 005	Room Boy	INTJ	Sains, rekayasa/teknik, penemuan baru, politik, filsafat.	Tidak cocok
6	HA 006	Room Boy	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendekiawan.	Tidak cocok
7	HA 007	House Keeping	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.	Tidak cocok
8	HA 008	House Keeping	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.	Tidak cocok
9	HA 009	House Keeping	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.	Tidak cocok
10	HA 010	Front Office	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi.	Cocok
11	HA 011	Front Office	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.	Tidak cocok
12	HA 012	Front Office	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.	Tidak cocok
13	HA 013	Driver	ENFP	Konseling, pengajar, seni, jurnalisisme, sains, menulis, penjualan, periklanan.	Tidak cocok
14	HA 014	Driver	ESFJ	Pengajar, pengkhotbah, penjual, profesi kesehatan.	Tidak cocok

15	HA 015	Driver	INTJ	Sains, rekayasa/teknik, penemuan baru, politik, filsafat	Cocok
16	HA 016	Guest Service	INFJ	Pengajar, seni, pelayanan, sains, riset dan pengembangan, menulis.	Cocok
17	HA 017	Guest Service	ENFJ	Pengajar, pengkhotbah, penjual, konseling.	Tidak cocok
18	HA 018	Guest Service	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.	Cocok
19	HA 019	Guest Service	INFJ	Pengajar, seni, pelayanan, sains, riset dan pengembangan, menulis.	Cocok
20	HA 020	Guest Service	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi	Tidak cocok

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada Hotel Agria setelah diklasifikasikan kedalam karakteristik enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam Type MBTI (*Myer-Briggs Type Indicator*) diketahui yang termasuk kedalam karakteristik yang paling dominan yang dimiliki karyawan pada Hotel Agria adalah mempunyai tipe ESTJ sebanyak 4 orang (20%), dalam tipe ESTJ ini seseorang lebih cenderung:

- a. Menggunakan pikiran mereka untuk mengendalikan sebisa mungkin dunia mereka.
- b. Mengorganisir proyek-proyek, lalu mengusahakan agar terselesaikan.
- c. Bersifat logis, analitis dan kritis secara obyektif.
- d. Bersandar pada pemikiran.
- e. Fokus pada pekerjaan, bukan orang dibalik pekerjaan.
- f. Mengorganisir fakta-fakta, situasi dan operasi yang berhubungan dengan suatu proyek.
- g. Membuat usaha sistematis untuk mencapai sasaran mereka pada waktunya.
- h. Kurang kesabaran terhadap situasi kebingungan atau ketidak efisienan.
- i. Kepercayaan bahwa perilaku harus dikendalikan oleh logika.

- j. Hidup dengan serangkaian aturan yang tertentu yang merangkum penilaian dasar mereka mengenai dunia.
- k. Memandang realita-realita saat ini, bukan kemungkinan-kemungkinan masa depan.

Bidang karir yang cocok untuk seorang ESTJ (*extraverted thinking with sensing*) :

- a) Posisi-posisi eksekutif
- b) Bisnis
- c) Industri
- d) Produksi

Sedangkan karyawan yang tidak memiliki tipe yang termasuk kedalam salah satu enam belas kombinasi yang terkait dalam tipe MBTI adalah pada tipe ESFP, ISTJ, ISFJ, ISFP dan ENTP dari kelima tipe ini tidak dimiliki oleh karyawan pada Hotel Agria.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan keseluruhannya, bahwa tipe-tipe yang dimiliki karyawan pada Hotel Agria sangat cocok dalam bidang pekerjaan posisi-posisi eksekutif.

#### 4.7. Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Cipayung Asri

##### a. Dalam Empat Dimensi Utama yang Saling Berlawanan (*Dikotomis*)

Berdasarkan dalam klasifikasi kepribadian Karyawan pada Hotel Cipayung Asri kedalam empat dimensi utama yang saling berlawanan (*dikotomis*) dalam metode MBTI ini, data hasil penelitian dari 20 karyawan pada Hotel Cipayung Asri yang dijadikan responden. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 14 dibawah ini.

Tabel 14  
 Hasil Pengklasifikasian Karyawan kedalam Empat Dimensi  
 Utama yang Saling Berlawanan (*dikotomis*)  
 pada Hotel Cipayung Asri

No.	Nama Responden	E	I	S	N	T	F	J	P
1	HCA 001	✓	-	-	✓	-	✓	-	✓
2	HCA 002	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
3	HCA 003	✓	-	✓	-	-	✓	✓	-
4	HCA 004	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
5	HCA 005	-	✓	-	✓	-	✓	✓	-
6	HCA 006	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-
7	HCA 007	-	✓	✓	-	-	✓	-	✓
8	HCA 008	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓
9	HCA 009	-	✓	✓	-	✓	-	-	✓
10	HCA 010	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓
11	HCA 011	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-
12	HCA 012	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓
13	HCA 013	-	✓	✓	-	✓	-	-	✓
14	HCA 014	-	✓	-	✓	✓	-	-	✓
15	HCA 015	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓
16	HCA 016	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
17	HCA 017	✓	-	-	✓	-	✓	✓	-
18	HCA 018	-	✓	-	✓	-	✓	✓	-
Jumlah		8	10	8	10	9	9	6	12

Sumber : Data Primer yang telah diolah



Tabel 15  
 Hasil Pengelompokkan Karyawan kedalam Penilaian Indikator  
 pada Hotel Cipayung Asri

No	Indikator	E/I	S/N	T/F	J/P
1	Seseorang memperoleh energy	E = 8 I = 10			
2	Seseorang mendapatkan informasi		S = 8 N = 10		
3	Seseorang membuat keputusan			T = 9 F = 9	
4	Orientasi kehidupan seseorang				J = 6 P = 12
	Jumlah	E = 8 I = 10	S = 8 N = 10	T = 9 F = 9	J = 6 P = 12
	Jumlah Karyawan	18	18	18	18
	Persentase	E = 44% I = 56%	S = 44% N = 56%	T = 50% F = 50%	J = 33% P = 67%
	Jumlah Persentase	= 100%	= 100%	= 100%	= 100%

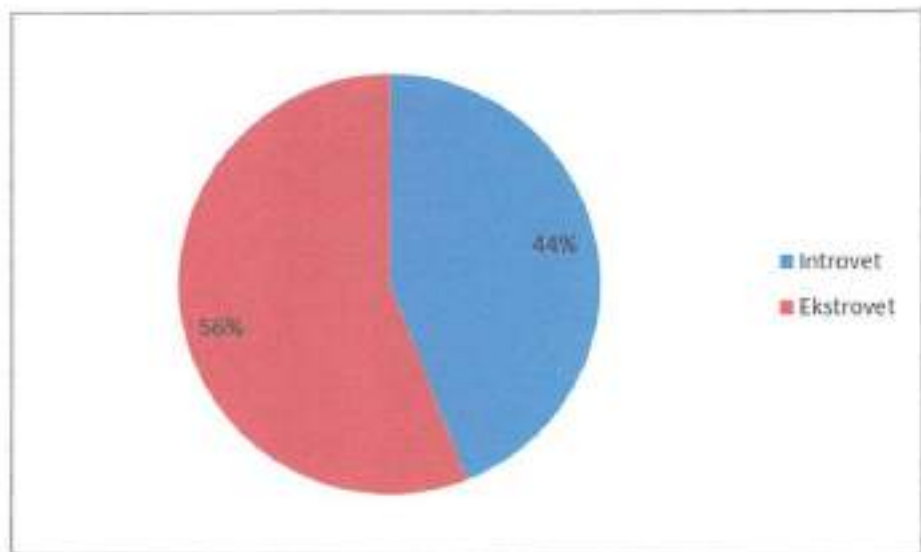
Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan pengklasifikasian karyawan kedalam empat dimensi utama yang saling berlawanan (*dikotomis*) dalam metode MBTI ini, dapat disimpulkan kategori berdasarkan :

1) Seseorang memperoleh energy

Berdasarkan cara seseorang memperoleh energi lebih banyak mendapatkan energinya dari dalam (*Extrovert*) sebanyak 8 karyawan (44%), dan mendapat energi dari luar (*Introvert*) sebanyak 10 karyawan (56%).

Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar 9.



Gambar 12.

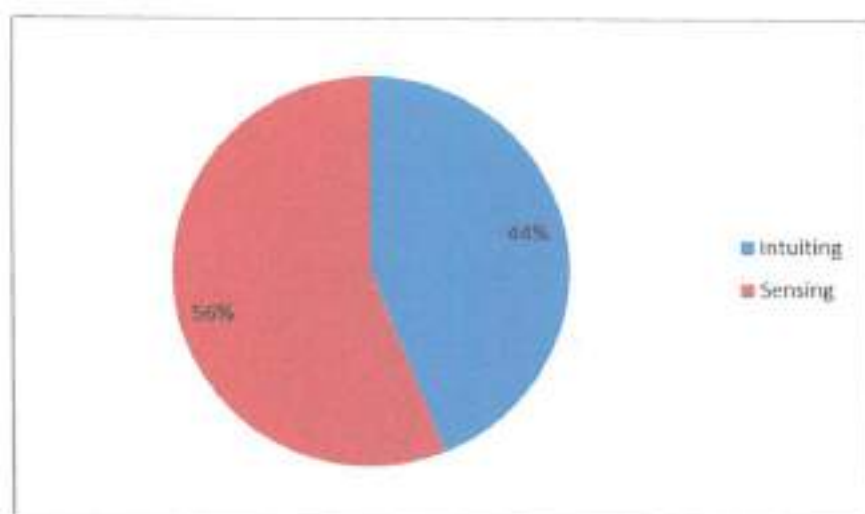
Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Seseorang Memperoleh Energy

Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Cipayung Asri memperoleh energi dari dalam diri (*Introvert*) jadi karyawan lebih banyak membutuhkan dorongan dari diri sendiri dalam memperoleh energinya dan termasuk orang pendiam.

## 2) Seseorang memperoleh informasi

Berdasarkan cara seseorang memperoleh informasi melalui panca indera (*Sensing*) sebanyak 8 karyawan (44%), dan mendapat informasi dari imajinasi (*Intuitive*) sebanyak 10 karyawan (56%).

Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar 10.



Gambar 10

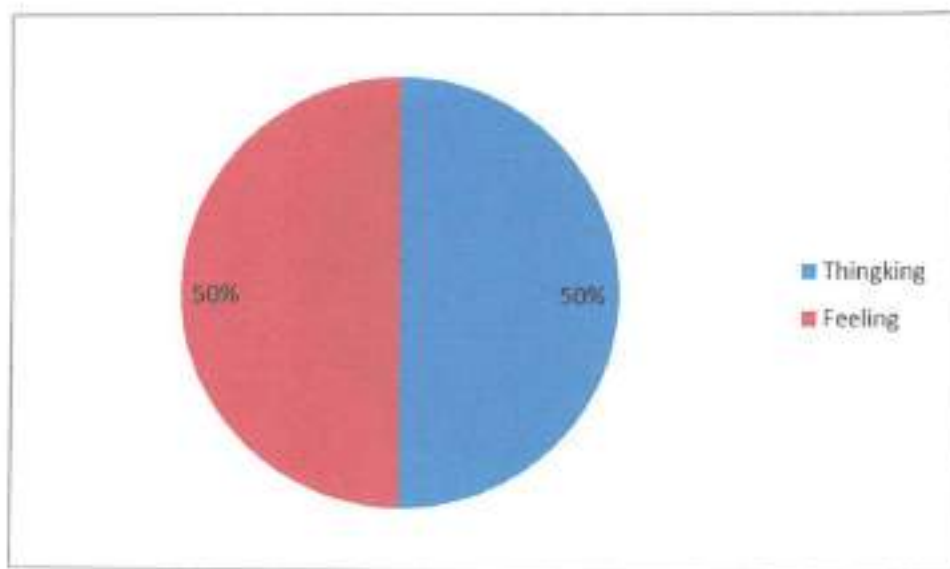
Grafik Klasifikasi Responden Berdasarkan Seseorang Memperoleh Informasi

Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Cipayung Asri memperoleh informasi berdasarkan panca indera (*sensing*) dan memproses data dengan imajinasi (*Intuitive*) berimbang.

### 3) Seseorang mengambil keputusan

Berdasarkan cara seseorang mengambil keputusan lebih banyak mengambil keputusan berdasarkan pemikiran (*Thinking*) sebanyak 9 karyawan (50%), dan mengambil keputusan berdasarkan perasaan (*Feeling*) sebanyak 9 karyawan (50%).

Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar 11.



Gambar 14.

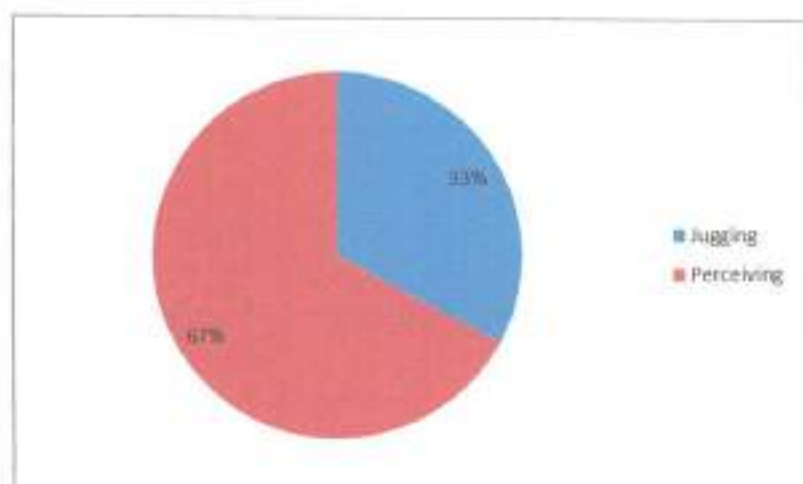
#### Grafik Klasifikasi Responden Dalam Pengambilan Keputusan

Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Agria dalam hal pengambilan keputusan berdasarkan pemikiran (*Thinking*) berimbang dengan pengambilan keputusan berdasarkan perasaan (*Feeling*) dan termasuk karyawan yang pemikir.

#### 4) Seseorang dalam orientasi kehidupan

Berdasarkan orientasi kehidupan seseorang lebih banyak karyawan berorientasi menilai (*Judging*) sebanyak 6 karyawan (33%), dan berorientasi memahami (*Perceiving*) sebanyak 12 karyawan (67%).

Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan diagram seperti terlihat pada gambar 12.



Gambar 15.

Grafik Klasifikasi Responden Dalam Pengambilan Keputusan

Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Agria dalam orientasi kehidupan berdasarkan pemikiran (*Jugging*) lebih sedikit daripada pengambilan keputusan berdasarkan perasaan (*Perceiving*) dan termasuk karyawan yang bersikap fleksibel, adaptif, dan bertindak secara random untuk melihat beragam peluang yang muncul.

- b. Enam Belas Karakteristik Kombinasi yang Terkait Dalam Type MBTI (*Myers – Briggs Type Indicator*) karyawan pada Hotel Cipayung Asri

Berdasarkan dalam klasifikasi kepribadian karyawan pada Hotel Cipayung Asri kedalam enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam type MBTI (*Myers – Briggs Type Indicator*) ini, data hasil penelitian yang diperoleh dari 18 karyawan yang dijadikan responden. Hasil diperoleh dapat dilihat pada Tabel 10 dibawah ini.

**Tabel 16**  
 Hasil Pengklasifikasian Karyawan Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi Yang Terkait Dalam  
 Type MBTI (*Myer-Briggs Type Indicator*) karyawan pada Hotel Agria

No	Nama Responden	Type															
		ESFJ	ESTP	ESFP	ESTJ	ISTJ	ENFP	ISFJ	ENTJ	INTJ	ISTP	ISFP	INTP	ENTP	ENFJ	INFJ	INFP
1	HCA 001	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	HCA 002	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
3	HCA 003	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	HCA 004	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
5	HCA 005	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
6	HCA 006	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	HCA 007	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-
8	HCA 008	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	HCA 009	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-
10	HCA 010	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	HCA 011	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	HCA 012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-
13	HCA 013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-
14	HCA 014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-
15	HCA 015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-
16	HCA 016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
17	HCA 017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-
18	HCA 018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
	Jml Karyawan	1	2	0	1	1	1	0	0	0	2	1	1	2	1	2	5
	Persentase	5%	10%	0%	5%	5%	5%	0%	0%	0%	10%	5%	5%	10%	5%	10%	15%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Tabel 17

Hasil Pengklasifikasian Karyawan Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi

No	Nama Responden	Bagian	Type MBTI	Kecocokan Profesi	Kecocokan
1	HCA 001	Food & Beverage	ENFP	Konseling, pengajar, seni, jurnalistik, sains, menulis, penjualan, periklanan.	Cocok
2	HCA 002	Food & Beverage	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.	Cocok
3	HCA 003	Food & Beverage	ESFJ	Pengajar, pengkhotbah, penjual, profesi kesehatan	Tidak cocok
4	HCA 004	Room Boy	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.	Cocok
5	HCA 005	Room Boy	INFJ	Pengajar, seni, pelayanan, sains, riset dan pengembangan, menulis.	Cocok
6	HCA 006	Room Boy	ISTJ	Akuntansi, teknik sipil, hukum, reproduksi, konstruksi, karir kesehatan, pekerjaan kantoran.	Tidak cocok
7	HCA 007	House Keeping	ISFP	Cipta karya dengan tangan, mengajar, penyedia jasa atau pemerhati pribadi, profesi kesehatan.	Cocok
8	HCA 008	House Keeping	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi	
9	HCA 009	House Keeping	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.	Tidak cocok
10	HCA 010	Front Office	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi.	Cocok
11	HCA 011	Front Office	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.	Tidak cocok

12	HCA 012	Front Office	ENTP	Inventor (penemu/pencipta), ilmuwan, jurnalis, pemasaran, analisis komputer, promotor.	Cocok
13	HCA 013	Driver	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.	Cocok
14	HCA 014	Driver	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendekiawan.	Cocok
15	HCA 015	Driver	ENTP	Inventor (penemu/pencipta), ilmuwan, jurnalis, pemasaran, analisis komputer, promotor.	Tidak cocok
16	HCA 016	Guest Service	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.	Cocok
17	HCA 017	Guest Service	ENFJ	Pengajar, pengkhotbah, penjual, konseling.	Tidak cocok
18	HCA 018	Guest Service	INFJ	Pengajar, seni, pelayanan, sains, riset dan pengembangan, menulis	Cocok

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Hotel Cipayung Asri setelah diklasifikasikan kedalam karakteristik enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam Type MBTI (*Myer-Briggs Type Indicator*) diketahui yang termasuk kedalam karakteristik yang paling dominan yang dimiliki karyawan adalah mempunyai tipe ISTP dan INFP sebanyak 3 orang (15%), dalam tipe ISTP ini seseorang lebih cenderung : a. logis, analitis dan kritis secara obyektif, kesenangan; b. kesenangan mengorganisir fakta dan data; c. keinginan tahu yang besar namun secara diam-diam; d. pemalu secara sosial kecuali bila salah satu prinsip penting dilanggar, e. mudah beradaptasi kecuali bila salah satu prinsip penting dilanggar; f. terampil dengan tangannya; g. menyukai olah raga dan kegiatan luar rumah (*outdoor*); h. menyukai segala sesuatu yang memberikan banyak informasi bagi indera; i. tertarik pada bagaimana dan mengapa hal-hal bekerja, j. biasanya gampang (*easy-going*), menyukai kesenangan (*fun*) dan mudah beradaptasi; k. kemampuan berorganisasi. Tipe ini sangat cocok dalam bidang : a. sains terapan, b. teknisi mekanis, hukum; c. hukum; d. ekonomi; e. pemasaran; f. penjualan; g. statistik, h. keamanan, sedangkan untuk tipe INFP orang ini memiliki sifat cenderung : a. kesetiaan terhadap tugas dan kewajiban yang berhubungan dengan gagasan atau orang yang mereka pedulikan; b. perfeksionisme bila mereka



menyukai sesuatu; c. mengambil pendekatan yang sangat pribadi terhadap hidup; d. menilai segala sesuatu dengan cita-cita batiniah dan nilai-nilai pribadi mereka; e. berpegang teguh pada impian ideal mereka dengan keyakinan yang bersemangat; f. kesetiaan batiniah dan impian ideal mengendalikan hidup mereka; g. enggan membuka perasaan yang terdalam; h. toleran, berpikiran terbuka, pemahaman, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dalam masalah-masalah sehari-hari; i. sedikit kerinduan untuk mengesankan atau mendominasi; j. menghargai mereka yang memahami nilai-nilai dan tujuan mereka. Tipe ini sangat cocok bekerja : a. Menulis, b. psikologis; c. konseling; d. mengajar; e. sains; f. literatur; g. seni. Sedangkan guru yang tidak memiliki tipe yang termasuk kedalam salah satu enam belas kombinasi yang terkait dalam tipe MBTI adalah pada tipe ESFP, ISFJ, INTJ dari ketiga tipe ini tidak dimiliki oleh karyawan Hotel Cipayung Asri.

Dari hasil riset yang penulis lakukan menggunakan metode kuesioner dengan populasi sebanyak 38 responden dengan jumlah 20 karyawan yang bekerja di Hotel Agria dan 18 jumlah karyawan yang bekerja di Hotel Cipayung Asri, yang dapat diketahui bahwa kelima tingkatan kebutuhan menurut Abraham Maslow yang diantaranya adalah kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri terpenuhi dengan baik sehingga terciptanya rasa kepuasan kerja terhadap karyawan di hotel tersebut. Dengan demikian hal ini akan penulis bahas pada poin selanjutnya.

#### 4.8. Bagaimana Tingkat Kebutuhan Karyawan Model Abraham Maslow di Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri

Pada uraian penjelasan 16 dapat dianalisis secara deskriptif bahwa tingkat kebutuhan pada karyawan hotel tersebut secara garis besar baik. Hal ini dilihat dari data yang penulis dapatkan dari hasil pengolahan kuesioner standar baku sebagai berikut :

##### 1. Bagaimana Tingkat Kebutuhan Karyawan Hotel Agria

Tabel 18

Bagaimana Tingkat Kebutuhan Karyawan Hotel Agria

X	Responden	Kebutuhan					Keterangan
		1 fisiologis	2 Rasa aman	3 Sosial	4 penghargaan	5 Aktualisasi diri	
1	001	10	11	11	9	10	Kebutuhan rasa aman dan sosial
2	002	9	10	8	10	8	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan

X	Responden	Kebutuhan					Keterangan
		1 fisiologis	2 Rasa aman	3 Sosial	4 penghargaan	5 Aktualisasi diri	
3	003	9	6	9	7	5	Kebutuhan fisiologis dan sosial
4	004	10	8	10	10	8	Kebutuhan fisiologis, sosial dan Penghargaan
5	005	9	10	8	10	8	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan
6	006	11	10	8	10	8	Kebutuhan fisiologis
7	007	9	10	8	10	8	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan
8	008	9	10	8	10	8	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan
9	009	9	10	9	10	8	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan
10	010	9	12	11	9	10	Kebutuhan rasa aman
11	011	10	11	11	9	10	Kebutuhan rasa aman dan sosial
12	012	10	11	11	9	10	Kebutuhan rasa aman dan sosial
13	013	10	11	11	9	10	Kebutuhan rasa aman dan sosial
14	014	10	11	11	9	10	Kebutuhan rasa aman dan sosial
15	015	10	8	9	7	5	Kebutuhan fisiologis
16	016	7	6	9	8	5	Kebutuhan sosial
17	017	9	6	8	6	6	Kebutuhan fisiologis
18	018	8	5	9	8	5	Kebutuhan sosial
19	019	11	6	10	8	5	Kebutuhan fisiologis
20	020	9	9	10	10	7	Kebutuhan sosial dan penghargaan

Keterangan :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

**Tabel 19**  
**Penilaian Kebutuhan Hotel Agria**

No	Kebutuhan	Jumlah	Presentase (%)
1	Kebutuhan Psikologi	4	20%
2	Kebutuhan rasa aman	1	5%
3	Kebutuhan sosial	2	10%
4	Kebutuhan Penghargaan	0	0%
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	0	0%
6	Kebutuhan rasa aman dan sosial	5	25%
7	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan	5	25%
8	Kebutuhan fisiologis dan sosial	1	5%
9	Kebutuhan fisiologis, sosial dan Penghargaan	1	5%
10	Kebutuhan sosial dan penghargaan	1	5%

Berdasarkan dari tabel di atas terlihat kebutuhan karyawan yang dominan pada Hotel Agria adalah:

1. Karyawan yang memilih kebutuhan fisiologis adalah 20% dimana kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar untuk setiap manusia demi kelangsungan hidup karyawan.
2. Karyawan yang memilih kebutuhan rasa aman adalah 5% dimana kebutuhan rasa aman dapat diartikan sebagai aman dari peristiwa atau

lingkungan yang mengancam dalam bekerja harus diperhatikan guna memberikan efek positif kepada karyawan sehingga membuat perasaan karyawan menjadi lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja.

3. Karyawan yang memilih kebutuhan sosial adalah 10% dimana kebutuhan sosial yaitu kebutuhan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Maka tidak aneh jika keakraban dalam bekerja dengan rekan kerja sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja;
4. Karyawan yang memilih kebutuhan penghargaan adalah 0% maka setiap karyawan yang bekerja pastinya ingin hasil kerja mereka diakui sehingga penghargaan diperlukan guna mendongkrak motivasi mereka dalam bekerja
5. Karyawan yang memilih kebutuhan aktualisasi adalah 0% dimana kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki, setiap manusia diharuskan memiliki sebuah kemampuan dalam dirinya guna membantu mereka mengembangkan kemampuan terbaiknya;
6. Karyawan yang memilih Kebutuhan rasa aman dan sosial adalah 25% dimana kebutuhan karyawan sudah dapat memenuhi dua kebutuhan.
7. Karyawan yang memilih Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan adalah 25% dimana kebutuhan karyawan sudah dapat memenuhi dua kebutuhan.
8. Karyawan yang memilih Kebutuhan fisiologis dan sosial adalah 5% dimana kebutuhan karyawan sudah dapat memenuhi dua kebutuhan.
9. Karyawan yang memilih Kebutuhan fisiologis, sosial dan Penghargaan adalah 5% dimana kebutuhan karyawan sudah dapat memenuhi dua kebutuhan.
10. Karyawan yang memilih Kebutuhan sosial dan penghargaan adalah 5% dimana kebutuhan karyawan sudah dapat memenuhi dua kebutuhan.

Maka dari 5 kebutuhan model Abraham Maslow dari 20 karyawan yang berada di Hotel Agria memilih Kebutuhan ganda dan yang paling besar persentasinya yaitu pada kebutuhan rasa aman dan sosial dan Kebutuhan rasa aman dan penghargaan dengan tingkat persentase 25% tersebut dapat dikatakan puas. Dengan demikian dalam hal ini pihak perusahaan yang merupakan Hotel Agria sudah memenuhi kebutuhan karyawannya yaitu tingkat kebutuhan rasa aman, penghargaan dan sosial untuk setiap karyawannya.

Dari penjelasan diatas seorang manajer harus lebih memperhatikan sistem keselamatan dan kenyamanan untuk karyawannya karena untuk lebih memberikan rasa aman dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, dengan keadaan tersebut

diharapkan karyawan dapat lebih baik lagi dalam melakukan kegiatan pekerjaannya.

## 2. Bagaimana Tingkat Kebutuhan Karyawan Hotel Cipayang Asri

Tabel 20

Bagaimana Tingkat Kebutuhan Karyawan Hotel Cipayang Asri

X	Responden	Kebutuhan					Keterangan
		1 fisilogis	2 Rasa aman	3 Sosial	4 penghargaan	5 Aktualisasi diri	
1	001	9	8	10	10	8	Kebutuhan sosial dan penghargaan
2	002	8	10	10	10	8	Kebutuhan rasa aman, sosial dan penghargaan
3	003	10	8	11	10	7	Kebutuhan sosial
4	004	8	7	9	10	8	Kebutuhan penghargaan
5	005	3	11	9	9	6	Kebutuhan rasa aman
6	006	10	6	11	9	8	Kebutuhan sosial
7	007	11	11	12	10	12	Kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri
8	008	10	10	8	8	8	Kebutuhan fisiologis dan rasa aman
9	009	12	11	11	11	4	Kebutuhan fisiologis
10	010	12	10	9	8	8	Kebutuhan fisiologis
11	011	10	10	10	10	4	Kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan
12	012	6	7	8	8	5	Kebutuhan

X	Responden	Kebutuhan					Keterangan
		1 fisiologis	2 Rasa aman	3 Sosial	4 penghargaan	5 Aktualisasi diri	
							sosial dan penghargaan
13	013	7	5	10	7	7	Kebutuhan sosial
14	014	4	6	6	7	6	Kebutuhan penghargaan
15	015	8	7	7	7	8	Kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri
16	016	12	5	2	1	10	Kebutuhan fisiologis
17	017	8	2	8	6	8	Kebutuhan fisiologis, sosial dan aktualisasi diri
18	018	10	9	11	9	8	Kebutuhan sosial

Keterangan :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

**Tabel 21**  
**Penilaian Kebutuhan Karyawan**

No	Kebutuhan	Jumlah	Presentase (%)
1	Kebutuhan fisiologis	3	17%
2	Kebutuhan rasa aman	1	6%
3	Kebutuhan sosial	4	22%
4	Kebutuhan Penghargaan	2	11%
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	0	0%
6	Kebutuhan sosial dan penghargaan	2	11%
7	Kebutuhan rasa aman, sosial dan penghargaan	1	6%
8	Kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri	1	6%
9	Kebutuhan fisiologis dan rasa aman	1	6%
10	Kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan	1	6%
11	Kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri	1	6%
12	Kebutuhan fisiologis, sosial dan aktualisasi diri	1	6%

Berdasarkan dari tabel di atas terlihat kebutuhan karyawan yang dominan pada Hotel Cipayung Asri adalah.

1. Karyawan yang memilih kebutuhan fisiologis adalah 17% dimana kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar untuk setiap manusia demi kelangsungan hidup karyawan.
2. Karyawan yang memilih kebutuhan rasa aman adalah 6% dimana kebutuhan rasa aman dapat diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam dalam bekerja harus diperhatikan guna

memberikan efek positif kepada karyawan sehingga membuat perasaan karyawan menjadi lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja.

3. Karyawan yang memilih kebutuhan sosial adalah 22% dimana kebutuhan sosial yaitu kebutuhan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta, Maka tidak aneh jika keakraban dalam bekerja dengan rekan kerja sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja.
4. Karyawan yang memilih kebutuhan penghargaan adalah 11% maka setiap karyawan yang bekerja pastinya ingin hasil kerja mereka diakui sehingga penghargaan diperlukan guna mendorong motivasi mereka dalam bekerja
5. Karyawan yang memilih kebutuhan aktualisasi adalah 0% dimana kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki, setiap manusia diharuskan memiliki sebuah kemampuan dalam dirinya guna membantu mereka mengembangkan kemampuan terbaiknya;

Maka dari 5 kebutuhan model Abraham Maslow dari 18 karyawan yang berada di Hotel Cipayung Asri memilih kebutuhan terbesar 22% pada kebutuhan sosial, dimana ketika kebutuhan fisiologis dan rasa aman sudah terpenuhi maka kebutuhan sosial akan muncul untuk bersosialisasi dalam bekerja. Dengan demikian dalam hal ini pihak perusahaan yang Hotel Cipayung Asri sudah memenuhi kebutuhan karyawannya yaitu tingkat kebutuhan sosial dengan kata lain karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki dalam tercapainya kinerja yang baik.

Dari penjelasan diatas sebaiknya seorang manajer harus memberi kesempatan yang sama kepada karyawannya agar bisa berkembang atau bakat- bakat yang dimiliki bisa dikembangkan dan digali lebih dalam.



#### 4.9. Bagaimana Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Agria Bogor

Hasil Pengklasifikasian Karyawan Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi pada Hotel Agria Bogor dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Table 22

Hasil Pengklasifikasian Karyawan Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi

No	Nama Responden	Bagian	Type MBTI	Kecocokan Profesi
1	HA 001	Food & Beverage	ENTJ	Posisi-posisi eksekutif, pekerjaan yang memungkinkan mereka merencanakan gambaran besar.
2	HA 002	Food & Beverage	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.
3	HA 003	Food & Beverage	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.
4	HA 004	Room Boy	ESFJ	Pengajar, pengkhotbah, penjual, profesi kesehatan.
5	HA 005	Room Boy	INTJ	Sains, rekayasa/teknik, penemuan baru, politik, filsafat.
6	HA 006	Room Boy	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendekiawan.
7	HA 007	House Keeping	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.
8	HA 008	House Keeping	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.
9	HA 009	House Keeping	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.
10	HA 010	Front Office	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi.
11	HA 011	Front Office	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.
12	HA 012	Front Office	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.
13	HA 013	Driver	ENFP	Konseling, pengajar, seni, jurnalisme,

No	Nama Responden	Bagian	Type MBTI	Kecocokan Profesi
				sains, menulis, penjualan, periklanan.
14	HA 014	Driver	ESFJ	Pengajar, pengkhotbah, penjual, profesi kesehatan.
15	HA 015	Driver	INTJ	Sains, rekayasa/teknik, penemuan baru, politik, filsafat.
16	HA 016	Guest Service	INFJ	Pengajar, seni, pelayanan, sains, riset dan pengembangan, menulis.
17	HA 017	Guest Service	ENFJ	Pengajar, pengkhotbah, penjual, konseling.
18	HA 018	Guest Service	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.
19	HA 019	Guest Service	INFJ	Pengajar, seni, pelayanan, sains, riset dan pengembangan, menulis.
20	HA 020	Guest Service	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi.

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Tabel 23

Persentase Penggolongan Type MBTI

No	Perilaku	Jumlah	Presentase (%)
1	ENTJ	1	5%
2	ESTJ	4	20%
3	ISTP	2	10%
4	ESFJ	2	10%
5	INTJ	2	10%
6	INTP	1	5%
7	INFP	2	10%
8	ESTP	2	10%
9	ENFP	1	5%
10	INFJ	2	10%
11	ENFJ	1	5%

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada Hotel Agria setelah diklasifikasikan kedalam karakteristik enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam Type MBTI (*Myer-Briggs Type Indicator*) diketahui yang termasuk kedalam karakteristik yang paling dominan yang dimiliki karyawan pada Hotel Agria adalah mempunyai tipe ESTJ sebanyak 4 orang (20%), dalam tipe ESTJ ini seseorang lebih cenderung :

- a. Menggunakan pikiran mereka untuk mengendalikan sebisa mungkin dunia mereka.
- b. Mengorganisir proyek-proyek, lalu mengusahakan agar terselesaikan.
- c. Bersifat logis, analitis dan kritis secara obyektif
- d. Bersandar pada pemikiran.
- e. Fokus pada pekerjaan, bukan orang dibalik pekerjaan.
- f. Mengorganisir fakta-fakta, situasi dan operasi yang berhubungan dengan suatu proyek.
- g. Membuat usaha sistematis untuk mencapai sasaran mereka pada waktunya
- h. Kurang kesabaran terhadap situasi kebingungan atau ketidak efisienan.
- i. Kepercayaan bahwa perilaku harus dikendalikan oleh logika.
- j. Hidup dengan serangkaian aturan yang tertentu yang merangkum penilaian dasar mereka mengenai dunia.
- k Memandang realita-realita saat ini, bukan kemungkinan-kemungkinan masa depan.

Bidang karir yang cocok untuk seorang ESTJ (*extraverted thinking with sensing*) :

- a. Posisi-posisi eksekutif
- b. Bisnis
- c. Industri
- d. Produksi

Sedangkan karyawan yang tidak memiliki tipe yang termasuk kedalam salah satu enam belas kombinasi yang terkait dalam tipe MBTI adalah pada tipe ESFP, ISTJ, ISFJ, ISFP dan ENTP dari kelima tipe ini tidak dimiliki oleh karyawan pada Hotel Agria.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan keseluruhannya, bahwa tipe-tipe yang dimiliki karyawan pada Hotel Agria sangat cocok dalam bidang pekerjaan posisi-posisi eksekutif.

#### 4.10. Bagaimana Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Cipayung Asri

Hasil Pengklasifikasian Karyawan Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi pada Hotel Cipayung Asri dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Table 24

Hasil Pengklasifikasian Karyawan Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi

No	Nama Responden	Bagian	Type MBTI	Kecocokan Profesi
1	HCA 001	Food & Beverage	ENFP	Konseling, pengajar, seni, jurnalisme, sains, menulis, penjualan, periklanan.
2	HCA 002	Food & Beverage	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.
3	HCA 003	Food & Beverage	ESFJ	Pengajar, pengkhotbah, penjual, profesi kesehatan.
4	HCA 004	Room Boy	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.
5	HCA 005	Room Boy	INFJ	Pengajar, seni, pelayanan, sains, riset dan pengembangan, menulis.
6	HCA 006	Room Boy	ISTJ	Akuntansi, teknik sipil, hukum, reproduksi, konstruksi, karir kesehatan, pekerjaan kantor.
7	HCA 007	House Keeping	ISFP	Cipta karya dengan tangan, mengajar, penyedia jasa atau pemerhati pribadi, profesi kesehatan.
8	HCA 008	House Keeping	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi
9	HCA 009	House Keeping	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.
10	HCA 010	Front Office	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi.
11	HCA 011	Front Office	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.

No	Nama Responden	Bagian	Type MBTI	Kecocokan Profesi
12	HCA 012	Front Office	ENTP	Inventor (penemu/pencipta), ilmuwan, jurnalis, pemasaran, analisis komputer, promotor.
13	HCA 013	Driver	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.
14	HCA 014	Driver	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendekiawan.
15	HCA 015	Driver	ENTP	Inventor (penemu/pencipta), ilmuwan, jurnalis, pemasaran, analisis komputer, promotor.
16	HCA 016	Guest Service	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.
17	HCA 017	Guest Service	ENFJ	Pengajar, pengkhotbah, penjual, konseling.
18	HCA 018	Guest Service	INFJ	Pengajar, seni, pelayanan, sains, riset dan pengembangan, menulis.

Sumber : Data Primer yang telah diolah

**Tabel 25**  
**Persentase Penggolongan Type MBTI**

No	Perilaku	Jumlah	Persentase (%)
1	ENFP	1	6%
2	INFP	3	17%
3	ESFJ	1	6%
4	INFJ	2	11%
5	ISTJ	1	6%
6	ISFP	1	6%
7	ESIP	2	11%
8	ISTP	2	11%
9	ESTJ	1	6%
10	ENTP	2	11%
11	INTP	1	6%
12	ENTJ	0	0%
13	ENFJ	1	6%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Hotel Cipayung Asri setelah diklasifikasikan kedalam karakteristik enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam Type MBTI (*Myer-Briggs Type Indicator*) diketahui yang termasuk kedalam karakteristik yang paling dominan yang dimiliki karyawan adalah mempunyai tipe ISTP dan INFP sebanyak 3 orang (17%), dalam tipe ISTP ini seseorang lebih cenderung : a. logis, analitis dan kritis secara obyektif, kesenangan; b. kesenangan mengorganisir fakta dan data; c. keinginan tahu yang besar namun secara diam-diam; d. pemalu secara sosial kecuali bila salah satu prinsip penting dilanggar, e. mudah beradaptasi kecuali bila salah satu prinsip penting dilanggar; f. terampil dengan tangannya; g. menyukai olah raga dan kegiatan luar rumah (*outdoor*); h. menyukai segala sesuatu yang memberikan banyak informasi bagi indera; i. tertarik pada bagaimana dan mengapa hal-hal bekerja; j. biasanya gampang (*easy-going*), menyukai kesenangan (*fun*) dan mudah beradaptasi; k. kemampuan berorganisasi. Tipe ini sangat cocok dalam bidang : a. sains terapan, b. teknisi mekanis, hukum; c. hukum; d. ekonomi; e. pemasaran; f. penjualan; g. statistik, h. keamanan, sedangkan untuk tipe INFP orang ini memiliki sifat cenderung : a. kesetiaan terhadap tugas dan kewajiban yang berhubungan dengan gagasan atau orang yang mereka pedulikan; b. perfeksionisme bila mereka menyukai sesuatu; c. mengambil pendekatan yang sangat pribadi terhadap hidup; d. menilai segala sesuatu dengan cita-cita batiniah dan nilai-nilai pribadi mereka; e. berpegang teguh pada impian ideal mereka dengan keyakinan yang bersemangat; f. kesetiaan batiniah dan impian ideal mengendalikan hidup mereka; g. enggan membuka perasaan yang terdalam; h. toleran, berpikiran terbuka, pemahaman, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dalam masalah-masalah sehari-hari, i. sedikit kerinduan untuk mengesankan atau mendominasi; j. menghargai mereka yang memahami nilai-nilai dan tujuan mereka. Tipe ini sangat cocok bekerja : a. Menulis, b. psikologis; c. konseling; d. mengajar; e. sains; f. literatur; g. seni. Sedangkan guru yang tidak memiliki tipe yang termasuk kedalam salah satu enam belas kombinasi yang terkait dalam tipe MBTI adalah pada tipe ESFP, ISFJ, INTJ dari ketiga tipe ini tidak dimiliki oleh karyawan Hotel Cipayung Asri.

#### **4.11. Hubungan Tingkat Kebutuhan Model Abraham Maslow dengan Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri**

Model perilaku Myers Briggs Type Indicator MBTI berguna untuk mengenali perilaku dalam memperoleh dan mengenali dan memproses informasi, mengambil keputusan, dan cara berhubungan dengan dunia. MBTI mengukur pilihan, bukan kecakapan, kemampuan atau pengembangan diri yang dicapai. Memahami diri sendiri sebenarnya bukanlah hal yang sulit, sehingga dapat diketahui dalam hal ini yaitu pada Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 26**  
**Hubungan Kebutuhan dan dengan Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Agria**

<b>Hotel Agria</b>		
<b>Responden</b>	<b>Kebutuhan</b>	<b>MBTI</b>
001	Kebutuhan rasa aman dan sosial	ENTJ
002	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan	ESTJ
003	Kebutuhan fisiologis dan sosial	ISTP
004	Kebutuhan fisiologis, sosial dan Penghargaan	ESFJ
005	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan	INTJ
006	Kebutuhan fisiologis	INTP
007	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan	ESTJ
008	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan	ISTP
009	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan	INFP
010	Kebutuhan rasa aman	ESTP
011	Kebutuhan rasa aman dan sosial	ESTJ
012	Kebutuhan rasa aman dan sosial	ESTJ
013	Kebutuhan rasa aman dan sosial	ENFP
014	Kebutuhan rasa aman dan sosial	ESFJ
015	Kebutuhan fisiologis	INTJ
016	Kebutuhan sosial	INFJ
017	Kebutuhan fisiologis	ENFJ
018	Kebutuhan sosial	INFP
019	Kebutuhan fisiologis	INFJ
020	Kebutuhan sosial dan penghargaan	ESTP

Kebutuhan Fisiologis yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Dalam hal ini dapat diketahui kebutuhan fisiologis cukup puas, dengan ini seorang manajer harus dapat memperhatikan kembali kebutuhan karyawannya, baik dalam kebutuhan sandang pangan papan maupun kebutuhan lingkungan dalam bekerja, agar dapat tercapainya kepuasan dalam kebutuhan karyawan, dan dengan melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja.

**Analisis :**

Berdasarkan dari tabel di atas terlihat kebutuhan karyawan yang dominan pada Hotel Agria adalah:

1. Karyawan yang memilih kebutuhan fisiologis adalah 20% dimana kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar untuk setiap manusia demi kelangsungan hidup karyawan.
2. Karyawan yang memilih kebutuhan rasa aman adalah 5% dimana kebutuhan rasa aman dapat diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam dalam bekerja harus diperhatikan guna memberikan efek positif kepada karyawan sehingga membuat perasaan karyawan menjadi lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja.
3. Karyawan yang memilih kebutuhan sosial adalah 10% dimana kebutuhan sosial yaitu kebutuhan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta, Maka tidak aneh jika keakraban dalam bekerja dengan rekan kerja sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja;
4. Karyawan yang memilih kebutuhan penghargaan adalah 0% maka setiap karyawan yang bekerja pastinya ingin hasil kerja mereka diakui sehingga penghargaan diperlukan guna mendongkrak motivasi mereka dalam bekerja
5. Karyawan yang memilih kebutuhan aktualisasi adalah 0% dimana kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki, setiap manusia diharuskan memiliki sebuah kemampuan dalam dirinya guna membantu mereka mengembangkan kemampuan terbaiknya;
6. Karyawan yang memilih Kebutuhan rasa aman dan sosial adalah 25% dimana kebutuhan karyawan sudah dapat memenuhi dua kebutuhan.
7. Karyawan yang memilih Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan adalah 25% dimana kebutuhan karyawan sudah dapat memenuhi dua kebutuhan.
8. Karyawan yang memilih Kebutuhan fisiologis dan sosial adalah 5% dimana kebutuhan karyawan sudah dapat memenuhi dua kebutuhan.
9. Karyawan yang memilih Kebutuhan fisiologis, sosial dan Penghargaan adalah 5% dimana kebutuhan karyawan sudah dapat memenuhi dua kebutuhan.
10. Karyawan yang memilih Kebutuhan sosial dan penghargaan adalah 5% dimana kebutuhan karyawan sudah dapat memenuhi dua kebutuhan.

Maka dari 5 kebutuhan model Abraham Maslow dari 20 karyawan yang berada di Hotel Agria memilih Kebutuhan ganda dan yang paling besar persentasinya yaitu pada kebutuhan rasa aman dan sosial dan Kebutuhan rasa aman dan penghargaan dengan tingkat persentase 25% tersebut dapat dikatakan puas. Dengan demikian dalam hal ini pihak perusahaan yang merupakan Hotel Agria sudah memenuhi



kebutuhan karyawannya yaitu tingkat kebutuhan rasa aman, penghargaan dan sosial untuk setiap karyawannya. Dari penjelasan diatas seorang manajer harus lebih memperhatikan sistem keselamatan dan kenyamanan untuk karyawannya karena untuk lebih memberikan rasa aman dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, dengan keadaan tersebut diharapkan karyawan dapat lebih baik lagi dalam melakukan kegiatan pekerjaannya.

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada Hotel Agria setelah diklasifikasikan kedalam karakteristik enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam Type MBTI (*Myer-Briggs Type Indicator*) diketahui yang termasuk kedalam karakteristik yang paling dominan yang dimiliki karyawan pada Hotel Agria adalah mempunyai tipe ESTJ sebanyak 4 orang (20%), dalam tipe ESTJ ini seseorang lebih cenderung :

- a. Menggunakan pikiran mereka untuk mengendalikan sebisa mungkin dunia mereka.
- b. Mengorganisir proyek-proyek, lalu mengusahakan agar terselesaikan.
- c. Bersifat logis, analitis dan kritis secara obyektif.
- d. Bersandar pada pemikiran.
- e. Fokus pada pekerjaan, bukan orang dibalik pekerjaan
- f. Mengorganisir fakta-fakta, situasi dan operasi yang berhubungan dengan suatu proyek.
- g. Membuat usaha sistematis untuk mencapai sasaran mereka pada waktunya
- h. Kurang kesabaran terhadap situasi kebingungan atau ketidak efisienan.
- i. Kepercayaan bahwa perilaku harus dikendalikan oleh logika.
- j. Hidup dengan serangkaian aturan yang tertentu yang merangkum penilaian dasar mereka mengenai dunia
- k. Memandang realita-realita saat ini, bukan kemungkinan-kemungkinan masa depan.

Bidang karir yang cocok untuk seorang ESTJ (*extraverted thinking with sensing*) :

- a. Posisi-posisi eksekutif
- b. Bisnis
- c. Industri
- d. Produksi

Sedangkan karyawan yang tidak memiliki tipe yang termasuk kedalam salah satu enam belas kombinasi yang terkait dalam tipe MBTI adalah pada tipe ESFP, ISTJ, ISFJ, ISFP dan ENTP dari kelima tipe ini tidak dimiliki oleh karyawan pada Hotel Agria.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan keseluruhannya, bahwa tipe-tipe yang dimiliki karyawan pada Hotel Agria sangat cocok dalam bidang pekerjaan posisi-posisi eksekutif.

**Tabel 27**

**Hubungan Kebutuhan dan dengan Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Cipayang Asri**

Hotel Cipayang Asri		
Responden	Kebutuhan	MBTI
001	Kebutuhan sosial dan penghargaan	ENFP
002	Kebutuhan rasa aman, sosial dan penghargaan	INFP
003	Kebutuhan sosial	ESFJ
004	Kebutuhan penghargaan	INFP
005	Kebutuhan rasa aman	INFJ
006	Kebutuhan sosial	ISTJ
007	Kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri	ISFP
008	Kebutuhan fisiologis dan rasa aman	ESTP
009	Kebutuhan fisiologis	ISTP
010	Kebutuhan fisiologis	ESTP
011	Kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan	ESTJ
012	Kebutuhan sosial dan penghargaan	ENTP
013	Kebutuhan sosial	ISTP
014	Kebutuhan penghargaan	INTP
015	Kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri	ENTP
016	Kebutuhan fisiologis	INFP
017	Kebutuhan fisiologis, sosial dan aktualisasi diri	ENFJ
018	Kebutuhan sosial	INFJ

Berdasarkan dari tabel di atas terlihat kebutuhan karyawan yang dominan pada Hotel Cipayung Asri adalah:

1. Karyawan yang memilih kebutuhan fisiologis adalah 15% dimana kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar untuk setiap manusia demi kelangsungan hidup karyawan.
2. Karyawan yang memilih kebutuhan rasa aman adalah 5% dimana kebutuhan rasa aman dapat diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam dalam bekerja harus diperhatikan guna memberikan efek positif kepada karyawan sehingga membuat perasaan karyawan menjadi lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja.
3. Karyawan yang memilih kebutuhan sosial adalah 30% dimana kebutuhan sosial yaitu kebutuhan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta, Maka tidak aneh jika keakraban dalam bekerja dengan rekan kerja sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja;
4. Karyawan yang memilih kebutuhan penghargaan adalah 10% maka setiap karyawan yang bekerja pastinya ingin hasil kerja mereka diakui sehingga penghargaan diperlukan guna mendorong motivasi mereka dalam bekerja
5. Karyawan yang memilih kebutuhan aktualisasi adalah 10% dimana kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki, setiap manusia diharuskan memiliki sebuah kemampuan dalam dirinya guna membantu mereka mengembangkan kemampuan terbaiknya;

Maka dari 5 kebutuhan model Abraham Maslow dari 18 karyawan yang berada di Hotel Cipayung Asri memilih kebutuhan aktualisasi diri dengan terbesar 30% pada kebutuhan sosial, dimana ketika kebutuhan fisiologis dan rasa aman sudah terpenuhi maka kebutuhan sosial akan muncul untuk bersosialisasi dalam bekerja. Dengan demikian dalam hal ini pihak perusahaan yang Hotel Cipayung Asri sudah memenuhi kebutuhan karyawannya yaitu tingkat kebutuhan sosial dengan kata lain karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki dalam tercapainya kinerja yang baik.

Dari penjelasan diatas sebaiknya seorang manajer harus memberi kesempatan yang sama kepada karyawannya agar bisa berkembang atau bakat-bakat yang dimiliki bisa dikembangkan dan digali lebih dalam.

Sebagian besar karyawan Hotel Cipayung Asri setelah diklasifikasikan kedalam karakteristik enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam Type MBTI (*Myer-Briggs Type Indicator*) diketahui yang termasuk kedalam karakteristik yang paling dominan yang dimiliki karyawan adalah mempunyai tipe ISTP dan INFP sebanyak 3 orang (15%), dalam tipe ISTP ini seseorang lebih cenderung : a. logis, analitis dan kritis secara obyektif, kesenangan; b. kesenangan mengorganisir fakta dan data; c. keinginan tahu yang besar namun secara diam-diam; d. pemalu secara

sosial kecuali bila salah satu prinsip penting dilanggar, e. mudah beradaptasi kecuali bila salah satu prinsip penting dilanggar; f. terampil dengan tangannya; g. menyukai olah raga dan kegiatan luar rumah (outdoor); h. menyukai segala sesuatu yang memberikan banyak informasi bagi indera; i. tertarik pada bagaimana dan mengapa hal-hal bekerja; j. biasanya gampang (easy-going), menyukai kesenangan (fun) dan mudah beradaptasi; k. kemampuan berorganisasi. Tipe ini sangat cocok dalam bidang : a. sains terapan, b. teknisi mekanis, hukum; c. hukum; d. ekonomi; e. pemasaran; f. penjualan; g. statistik, h. keatmanan, sedangkan untuk tipe INFP orang ini memiliki sifat cenderung : a. kesetiaan terhadap tugas dan kewajiban yang berhubungan dengan gagasan atau orang yang mereka pedulikan; b. perfeksionisme bila mereka menyukai sesuatu; c. mengambil pendekatan yang sangat pribadi terhadap hidup; d. menilai segala sesuatu dengan cita-cita batiniah dan nilai-nilai pribadi mereka; e. berpegang teguh pada impian ideal mereka dengan keyakinan yang bersemangat; f. kesetiaan batiniah dan impian ideal mengendalikan hidup mereka; g. enggan membuka perasaan yang terdalam; h. toleran, berpikiran terbuka, pemahaman, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dalam masalah-masalah sehari-hari; i. sedikit kerinduan untuk mengesankan atau mendominasi; j. menghargai mereka yang memahami nilai-nilai dan tujuan mereka. Tipe ini sangat cocok bekerja : a. Menulis, b. psikologis; c. konseling; d. mengajar; e. sains; f. literatur; g. seni. Sedangkan guru yang tidak memiliki tipe yang termasuk kedalam salah satu enam belas kombinasi yang terkait dalam tipe MBTI adalah pada tipe ESFP, ISFJ, INTJ dari ketiga tipe ini tidak dimiliki oleh karyawan Hotel Cipayung Asri.

Dampak dari penggolongan atau pengklasifikasian karyawan dan kecocokan profesi yang sesuai apabila perusahaan mampu menerapkan dengan baik dan sesuai, hasil yang dapat dirasakan oleh perusahaan yaitu keselarasan dan tujuan perusahaan dapat berhasil sesuai dengan apa yang sudah ditargetkan pada perencanaan perusahaan yang tentunya berdampak positif terhadap perusahaan.

Tabel 28.

**Perbandingan Tingkat Kebutuhan Model Abraham Maslow dengan Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) Hotel Agria dan Hotel Cipayang Asri**

No	Hotel Agria		Hotel Cipayang Asri	
	MBTI	Kebutuhan	MBTI	Kebutuhan
1	ENTJ	Kebutuhan rasa aman dan sosial	ENFP	Kebutuhan sosial dan penghargaan
2	ESTJ	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan	INFP	Kebutuhan rasa aman, sosial dan penghargaan
3	ISTP	Kebutuhan fisiologis dan sosial	ESFJ	Kebutuhan sosial
4	ESFJ	Kebutuhan fisiologis, sosial dan Penghargaan	INFP	Kebutuhan penghargaan
5	INTJ	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan	INFJ	Kebutuhan rasa aman
6	INTP	Kebutuhan fisiologis	ISTJ	Kebutuhan sosial
7	ESTJ	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan	ISFP	Kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri
8	ISTP	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan	ESTP	Kebutuhan fisiologis dan rasa aman
9	INFP	Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan	ISTP	Kebutuhan fisiologis
10	ESTP	Kebutuhan rasa aman	ESTP	Kebutuhan fisiologis
11	ESTJ	Kebutuhan rasa aman dan sosial	ESTJ	Kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan
12	ESTJ	Kebutuhan rasa aman dan sosial	ENTP	Kebutuhan sosial dan penghargaan
13	ENFP	Kebutuhan rasa aman dan sosial	ISTP	Kebutuhan sosial
14	ESFJ	Kebutuhan rasa aman dan sosial	INTP	Kebutuhan penghargaan
15	INTJ	Kebutuhan fisiologis	ENTP	Kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri
16	INFJ	Kebutuhan sosial	INFP	Kebutuhan fisiologis
17	ENFJ	Kebutuhan fisiologis	ENFJ	Kebutuhan fisiologis, sosial dan aktualisasi diri
18	INFP	Kebutuhan sosial	INFJ	Kebutuhan sosial
19	INFJ	Kebutuhan fisiologis		
20	ESTP	Kebutuhan sosial dan penghargaan		

Dari pembahasan diatas dapat diketahui bagaimana perbandingan antara perilaku MBTI dan kebutuhan pada masing- masing hotel yaitu Hotel Agria dan Hotel Cipayung Asri. Dalam hal ini manajer Hotel Agria harus lebih memfokuskan untuk menetapkan posisi pekerjaan sesuai dengan perilaku MBTI karyawannya sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan bidang yang memang sesuai dengan keterampilannya sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal dan pemenuhan kebutuhannya dominan kebutuhan rasa aman dan sosial, sehingga dapat dilakukan dengan membenkan berupa jaminan keamanan kerja dari perusahaan kepada karyawannya, kenaikan gaji, bersosialisasi atasan dan karyawan yang baik maupun karyawan dengan karyawannya, dan memberikan karyawannya untuk berkembang dengan potensi yang dimilikinya, sehingga karyawan dapat lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian untuk Hotel Cipayung Asri posisi kebutuhan Abraham Maslow yang paling dominan berada pada kebutuhan sosial disini manajer Hotel Cipayung Asri harus mampu menciptakan hubungan baik dengan karyawannya dan menciptakan suasana yang berkaitan dengan kegiatan sosial sehingga akan berdampak pada komunikasi yang aktif dan tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan prinsip saling mendukung dan membantu.

Dari pembahasan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pada Hotel Agria berdasarkan Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) mayoritas masuk dalam kategori ESTJ yaitu sebesar 20%. Sedangkan Tingkat Kebutuhan Model Abraham Maslow mayoritas masuk dalam kategori Kebutuhan rasa aman dan sosial serta Kebutuhan rasa aman dan Penghargaan yaitu sebesar 25%.

Kemudian pada Hotel Cipayung Asri Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) mayoritas masuk dalam kategori Kebutuhan sosial sebesar 22% sedangkan Tingkat Kebutuhan Model Abraham Maslow mayoritas masuk dalam kategori INFP sebesar 17%.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

##### **1. Perilaku motivasi karyawan berdasarkan Model Abraham Maslow di Hotel Agria**

Kebutuhan model Abraham Maslow dari 20 karyawan yang berada di Hotel Agria memilih Kebutuhan ganda dan yang paling besar persentasinya yaitu pada kebutuhan rasa aman dan sosial dan Kebutuhan rasa aman dan penghargaan dengan tingkat persentase 25% tersebut dapat dikatakan puas. Dengan demikian dalam hal ini pihak perusahaan yang merupakan Hotel Agria sudah memenuhi kebutuhan karyawannya yaitu tingkat kebutuhan rasa aman, penghargaan dan sosial untuk setiap karyawannya.

##### **2. Perilaku motivasi karyawan berdasarkan Model Abraham Maslow di Hotel Cipayang Asri**

Kebutuhan model Abraham Maslow dari 18 karyawan yang berada di Hotel Cipayang Asri memilih kebutuhan terbesar 22% pada kebutuhan sosial, dimana ketika kebutuhan fisiologis dan rasa aman sudah terpenuhi maka kebutuhan sosial akan muncul untuk bersosialisasi dalam bekerja. Dengan demikian dalam hal ini pihak perusahaan yang Hotel Cipayang Asri sudah memenuhi kebutuhan karyawannya yaitu tingkat kebutuhan sosial dengan kata lain karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki dalam tercapainya kinerja yang baik.

##### **3. Profil Karyawan Hotel Agria**

Profil berdasarkan jenis kelamin ada 13 orang responden berjenis kelamin Pria (65%), sedangkan 7 responden berjenis kelamin Wanita (35%). Profil berdasarkan umur terlihat bahwa 15 orang responden

berumur antara 20 – 40 tahun (75%), 5 responden berumur antara 40 – 60 tahun (25%).

#### 4. Profil Karyawan Hotel Cipayung Asri

Profil berdasarkan jenis kelamin ada 18 orang responden yang menjadi obyek penelitian terlihat bahwa 8 orang responden berjenis kelamin Pria (44%), sedangkan 10 responden berjenis kelamin Wanita (56%). Berdasarkan umur 18 orang responden yang menjadi obyek penelitian terlihat bahwa 10 orang responden berumur antara 20 – 40 tahun (56%), 5 responden berumur antara 40 – 60 tahun (28%), sedangkan 3 responden tidak menjawab (17%).

#### 5. Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Agria Bogor

Berdasarkan pengklasifikasian karyawan kedalam empat dimensi utama yang saling berlawanan (*dikotomis*) dalam metode MBTI ini, dapat disimpulkan kategori berdasarkan :

##### a. Seseorang memperoleh energy

Berdasarkan cara seseorang memperoleh energi lebih banyak mendapatkan energinya dari dalam (*Extrovert*) sebanyak 11 karyawan (55%), dan mendapat energi dari luar (*Intoveri*) sebanyak 9 karyawan (45%). Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Agria memperoleh energi dari luar diri (*Extrovert*) jadi karyawan lebih banyak membutuhkan dorongan dari luar dalam memperoleh energinya dan termasuk orang yang suka bergaul, menyenangkan interaksi sosial.

##### b. Seseorang memperoleh informasi

Berdasarkan cara seseorang memperoleh informasi melalui panca indera (*Sensing*) sebanyak 10 karyawan (50%), dan mendapat informasi dari imajinasi (*Intuitive*) sebanyak 10 karyawan (50%). Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Agria memperoleh informasi berdasarkan panca indera (*sensing*) dan memproses data dengan imajinasi (*Intuitive*) berimbang.

##### c. Seseorang mengambil keputusan



Berdasarkan cara seseorang mengambil keputusan lebih banyak mengambil keputusan berdasarkan pemikiran (*Thinking*) sebanyak 12 karyawan (60%), dan mengambil keputusan berdasarkan perasaan (*Feeling*) sebanyak 8 karyawan (40%). Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Agria dalam hal pengambilan keputusan berdasarkan pemikiran (*Thinking*) lebih banyak daripada pengambilan keputusan berdasarkan perasaan (*Feeling*) dan termasuk karyawan yang pemikir.

d. Seseorang dalam orientasi kehidupan

Berdasarkan orientasi kehidupan seseorang lebih banyak karyawan berorientasi menilai (*Judging*) sebanyak 12 karyawan (60%), dan berorientasi memahami (*Perceiving*) sebanyak 8 karyawan (40%).

Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Agria dalam orientasi kehidupan berdasarkan pemikiran (*Thinking*) lebih banyak daripada pengambilan keputusan berdasarkan perasaan (*Feeling*) dan termasuk karyawan yang pemikir.

Sebagian besar karyawan pada Hotel Agria setelah diklasifikasikan kedalam karakteristik enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam Type MBTI (*Myer-Briggs Type Indicator*) diketahui yang termasuk kedalam karakteristik yang paling dominan yang dimiliki karyawan pada Hotel Agria adalah mempunyai tipe ESTJ sebanyak 4 orang (20%), dalam tipe ESTJ ini seseorang lebih cenderung :

- a. Menggunakan pikiran mereka untuk mengendalikan sebisa mungkin dunia mereka
- b. Mengorganisir proyek-proyek, lalu mengusahakan agar terselesaikan.
- c. Bersifat logis, analitis dan kritis secara obyektif.
- d. Bersandar pada pemikiran.
- e. Fokus pada pekerjaan, bukan orang dibalik pekerjaan
- f. Mengorganisir fakta-fakta, situasi dan operasi yang berhubungan dengan suatu proyek.
- g. Membuat usaha sistematis untuk mencapai sasaran mereka pada waktunya.

- h. Kurang kesabaran terhadap situasi kebingungan atau ketidak efisienan.
- i. Kepercayaan bahwa perilaku harus dikendalikan oleh logika.
- j. Hidup dengan serangkaian aturan yang tertentu yang merangkum penilaian dasar mereka mengenai dunia.
- k. Memandang realita-realita saat ini, bukan kemungkinan-kemungkinan masa depan.

Bidang karir yang cocok untuk seorang ESTJ (*extraverted thinking with sensing*) :

- a. Posisi-posisi eksekutif
- b. Bisnis
- c. Industri
- d. Produksi

Sedangkan karyawan yang tidak memiliki tipe yang termasuk kedalam salah satu enam belas kombinasi yang terkait dalam tipe MBTI adalah pada tipe ESFP, ISTJ, ISFJ, ISFP dan ENTP dari ketima tipe ini tidak dimiliki oleh karyawan pada Hotel Agria.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan keseluruhannya, bahwa tipe-tipe yang dimiliki karyawan pada Hotel Agria sangat cocok dalam bidang pekerjaan posisi-posisi eksekutif.

## 6. Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Hotel Cipayung Asri Bogor

Berdasarkan pengklasifikasian karyawan kedalam empat dimensi utama yang saling berlawanan (*dikotomis*) dalam metode MBTI ini, dapat disimpulkan kategori berdasarkan .

- a. Seseorang memperoleh energy

Berdasarkan cara seseorang memperoleh energi lebih banyak mendapatkan energinya dari dalam (*Extrovert*) sebanyak 9 karyawan (45%), dan mendapat energi dari luar (*Intoverit*) sebanyak 11 karyawan (55%). Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Cipayung Asri memperoleh energi dari dalam diri (*Introvert*) jadi karyawan lebih

banyak membutuhkan dorongan dari diri sendiri dalam memperoleh energinya dan termasuk orang pendiam.

b. Seseorang memperoleh informasi

Berdasarkan cara seseorang memperoleh informasi melalui panca indera (*Sensing*) sebanyak 10 karyawan (50%), dan mendapat informasi dari imajinasi (*Intuitive*) sebanyak 10 karyawan (50%). Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Cipayung Asri memperoleh informasi berdasarkan panca indera (*sensing*) dan memproses data dengan imajinasi (*Intuitive*) berimbang.

c. Seseorang mengambil keputusan

Berdasarkan cara seseorang mengambil keputusan lebih banyak mengambil keputusan berdasarkan pemikiran (*Thinking*) sebanyak 11 karyawan (55%), dan mengambil keputusan berdasarkan perasaan (*Feeling*) sebanyak 9 karyawan (45%). Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Agria dalam hal pengambilan keputusan berdasarkan pemikiran (*Thinking*) lebih banyak daripada pengambilan keputusan berdasarkan perasaan (*Feeling*) dan termasuk karyawan yang pemikir.

d. Seseorang dalam orientasi kehidupan

Berdasarkan orientasi kehidupan seseorang lebih banyak karyawan berorientasi menilai (*Judging*) sebanyak 7 karyawan (35%), dan berorientasi memahami (*Perceiving*) sebanyak 13 karyawan (65%). Kesimpulannya bahwa karyawan pada Hotel Agria dalam orientasi kehidupan berdasarkan pemikiran (*Judging*) lebih banyak daripada pengambilan keputusan berdasarkan perasaan (*Perceiving*) dan termasuk karyawan yang bersikap fleksibel, adaptif, dan bertindak secara random untuk melihat beragam peluang yang muncul.

Sebagian besar karyawan Hotel Cipayung Asri setelah diklasifikasikan kedalam karakteristik enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam Type MBTI (*Myer-Briggs Type Indicator*) diketahui yang termasuk kedalam karakteristik yang paling dominan yang dimiliki karyawan adalah mempunyai tipe ISTP dan

INFP sebanyak 3 orang (15%), dalam tipe ISTP ini seseorang lebih cenderung : a. logis, analitis dan kritis secara obyektif, kesenangan; b. kesenangan mengorganisir fakta dan data; c. keinginan tahu yang besar namun secara diam-diam; d. pemalu secara sosial kecuali bila salah satu prinsip penting dilanggar; e. mudah beradaptasi kecuali bila salah satu prinsip penting dilanggar; f. terampil dengan tangannya; g menyukai olah raga dan kegiatan luar rumah (outdoor); h. menyukai segala sesuatu yang memberikan banyak informasi bagi indera; i. tertarik pada bagaimana dan mengapa hal-hal bekerja; j. biasanya gampang (easy-going), menyukai kesenangan (fun) dan mudah beradaptasi; k. kemampuan berorganisasi. Tipe ini sangat cocok dalam bidang : a. sains terapan, b. teknisi mekanis, hukum; c. hukum; d ekonomi; e. pemasaran; f. penjualan; g. statistik, h. keamanan, sedangkan untuk tipe INFP orang ini memiliki sifat cenderung : a. kesetiaan terhadap tugas dan kewajiban yang berhubungan dengan gagasan atau orang yang mereka pedulikan; b. perfeksionisme bila mereka menyukai sesuatu; c. mengambil pendekatan yang sangat pribadi terhadap hidup; d. menilai segala sesuatu dengan cita-cita batiniah dan nilai-nilai pribadi mereka; e. berpegang teguh pada impian ideal mereka dengan keyakinan yang bersemangat; f. kesetiaan batiniah dan impian ideal mengendalikan hidup mereka; g. enggan membuka perasaan yang terdalam; h. toleran, berpikiran terbuka, pemahaman, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dalam masalah-masalah sehari-hari; i. sedikit kerinduan untuk mengesankan atau mendominasi; j. menghargai mereka yang memahami nilai-nilai dan tujuan mereka. Tipe ini sangat cocok bekerja : a. Menulis, b. psikologis; c. konseling; d. mengajar; e. sains; f. literatur; g. seni. Sedangkan guru yang tidak memiliki tipe yang termasuk kedalam salah satu enam belas kombinasi yang terkait dalam tipe MBTI adalah pada tipe ESFP, ISFJ, INTJ dari ketiga tipe ini tidak dimiliki oleh karyawan Hotel Cipayung Asri.

## 5.2. Saran

1. Sebaiknya Manajemen Hotel sebelum merekrut karyawan melakukan test MTBI terlebih dahulu guna mengetahui karakteristik dari setiap calon karyawan sehingga pihak manajemen dapat menempatkan calon karyawan pada bagian pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik kepribadian calon karyawan
2. Seharusnya Manajemen Hotel dalam hal meningkatkan tingkat motivasi kerja karyawan memperhatikan penyesuaian gaji pegawai, memberikan jaminan kesehatan, tunjangan rumah tangga dan kesejahteraan pegawai.

## 5.2. Saran

1. Sebaiknya Manajemen Hotel sebelum merekrut karyawan melakukan test MTBI terlebih dahulu guna mengetahui karakteristik dari setiap calon karyawan sehingga pihak manajemen dapat menempatkan calon karyawan pada bagian pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik kepribadian calon karyawan.
2. Seharusnya Manajemen Hotel dalam hal meningkatkan tingkat motivasi kerja karyawan memperhatikan penyesuaian gaji pegawai, memberikan jaminan kesehatan, tunjangan rumah tangga dan kesejahteraan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Amirullah Dan Haris Budiono. 2004. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Kedua. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Danang Sunyoyo.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta - CAPS.
- Dessler, Gary.2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey. Prentice Hall.
- Devito, Joseph A. 1997 *Komunikasi Antar manusia*. Jakarta - Profesional Books.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Strategik Perusahaan Non Profit Bidang Pemerintahan*, Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Handoko, Hari. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta. Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 1996, *Manajemen Personalia*. Edisi 5, Yogyakarta . Penerbit BPFE.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta. Gramedia.
- Malayu Hasibuan. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Mitlah Thoah. 2011. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pers.

- Nitisemito, Alex S., Drs. 1986. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Sockidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Richard L. Daft diterjemahkan oleh Tita Maria Kanita. 2010. *Era Baru Manajemen*, Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai. Veithzal dan Sagala. Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-I Bandung : Pustaka Setia.
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Platinum
- Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media.
- Suprpto, T. dan Fahrianoor. 2004. *Komunikasi Penyuluhan dalam Teori dan Praktek*. Yogyakarta , Arti Bumi Intaran.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja*. Jakarta . PT. Golden Trayon Press.
- Ulber Silalahi. 2010. *Asas-Asas Manajemen*, Jakarta . Refika Aditama.
- Umar 2013. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta :
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Zainun, Buchari. 1984. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta. Balai Aksara.



# LAMPIRAN

## KUSIONER MODEL PERILAKU MOTIVASI MASLOW

Nama : \_\_\_\_\_  
Jabatan : \_\_\_\_\_

Sehubungan pelaksanaan penelitian skripsi saya terkait dengan motivasi kerja, maka dengan ini, Saya mengharapkan bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kusioner di bawah ini.

Kusioner ini mengukur "tingkatan kebutuhan manusia" menurut Abraham Maslow yang pada prinsipnya didasarkan kepada 5 (lima) tingkat kebutuhan yaitu : (1) *physiological needs*, (2) *safety needs*, (3) *social needs*, (4) *esteem needs*, dan (5) *self actualization*.

Terdapat 20 pernyataan yang harus Bapak/Ibu jawab dengan menggunakan tujuh macam kemungkinan jawaban. Pilihlah yang paling sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu, jika :

Sangat setuju	setuju	agak setuju	Tidak ada pendapat	Agak tidak setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

### Lingkari angka yang menurut Anda yang paling cocok

- |   |    |    |    |   |    |    |    |
|---|----|----|----|---|----|----|----|
| 1. Kenalkan gaji khusus harus diberikan kepada pegawai yang bekerja sangat baik                                 | +3 | +2 | +1 | 0 | -1 | -2 | -3 |
| 2. Deskripsi tugas yang jelas akan membantu pegawai, sehingga dapat mengetahui                                  | +3 | +2 | +1 | 0 | -1 | -2 | -3 |
| 3. Pegawai perlu diperingatkan bahwa pekerjaan mereka tergantung pada kemampuan kantornya                       | +3 | +2 | +1 | 0 | -1 | -2 | -3 |
| 4. Seorang pengawas harus menaruh perhatian pada kondisi fisik kantor dan para pegawainya                       | +3 | +2 | +1 | 0 | -1 | -2 | -3 |
| 5. Seorang Supervisor harus bekerja keras untuk mengembangkan situasi kerja yang bersahabat diantara pegawainya | +3 | +2 | +1 | 0 | -1 | -2 | -3 |
| 6. Penghargaan secara perorangan atas prestasi terbaiknya mempunyai arti penting baginya                        | +3 | +2 | +1 | 0 | -1 | -2 | -3 |
| 7. Supervisor yang arogan dapat melukai perasaan pegawai  | +3 | +2 | +1 | 0 | -1 | -2 | -3 |
| 8. Pegawai ingin keterampilan dan kemampuan dapat dilestarikan pada pekerjaannya                                | +3 | +2 | +1 | 0 | -1 | -2 | -3 |
| 9. Jaminan hari tua adalah faktor penting, agar dapat mengikat pegawai bekerja baik                             | +3 | +2 | +1 | 0 | -1 | -2 | -3 |

10.	Setiap pekerja dapat diusahakan menarik dan menantang	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
11.	Banyak pegawai yang ingin mengabdikan sebaik-baiknya pada pekerjaannya	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
12.	Manajemen dapat memperlihatkan perhatiannya kepada pegawai sampai dengan setelah jam kerja	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
13.	Kebanggaan atas hasil kerja adalah hadiah yang paling penting	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
14.	Pegawai ingin dapat menganggap dirinya yang terbaik dalam pelaksanaan tugas mereka	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
15.	Hubungan informal di luar jam kerja sangat penting	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
16.	Insentif individual akan memperbaiki penampilan pegawai	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
17.	Penampilan Top Manajer adalah penting bagi pegawai	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
18.	Pegawai biasanya senang menyusun jadwal kerjanya sendiri dan menghendaki sedikit pengawasan	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
19.	Keamanan kerja penting bagi pegawai	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
20.	Memiliki peralatan kerja yang baik penting bagi pegawai	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

**HOTEL AGRIA**

Responden No :

**1**

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	3
18	3
Jumlah	10
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
Jumlah	9
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	2
15	3
Jumlah	11
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	2
9	3
19	3
Jumlah	11
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	2
20	2
Jumlah	10
Kebutuhan Primer	

Responden No : 2

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	3
13	2
18	1
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	3
Jumlah	10
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	2
7	2
12	2
15	2
Jumlah	8
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	2
9	2
19	3
Jumlah	10
Kebutuhan Keamiran	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	2
16	2
20	2
Jumlah	9
Kebutuhan Primer	

Responden No :

3

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	-1
11	2
13	2
18	2
Jumlah	5
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	2
8	2
14	1
17	2
Jumlah	7
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	1
15	2
Jumlah	9
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	-1
9	1
19	3
Jumlah	6
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	1
20	2
Jumlah	9
Kebutuhan Primer	

Responden No :

4

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	3
18	1
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	3
Jumlah	10
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	2
12	2
15	3
Jumlah	10
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	2
3	0
9	3
19	3
Jumlah	8
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	2
16	2
20	3
Jumlah	10
Kebutuhan Primer	

Responden No : 5

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	3
18	1
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	3
Jumlah	10
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	2
7	2
12	2
15	2
Jumlah	8
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	2
9	2
19	3
Jumlah	10
Kebutuhan Keselamatan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	2
16	2
20	2
Jumlah	9
Kebutuhan Primer	



Responden No : 6

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	3
13	2
18	1
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	3
Jumlah	10
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	2
7	2
12	2
15	2
Jumlah	8
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	2
9	3
19	2
Jumlah	10
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	2
20	3
Jumlah	11
Kebutuhan Primer	

Responden No : 7

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	3
13	2
18	1
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	3
Jumlah	10
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	2
7	2
12	2
15	2
Jumlah	8
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	2
9	2
19	3
Jumlah	10
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	2
16	2
20	2
Jumlah	9
Kebutuhan Primer	

Responden No : 8

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	3
13	2
18	1
Jumlah Aktualisasi Diri	8

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	3
Jumlah Prestasi	10

Pernyataan No :	Angka
5	2
7	2
12	2
15	2
Jumlah Kebutuhan Sosial	8

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	2
9	2
19	3
Jumlah Kebutuhan Keamiran	10

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	2
16	2
20	2
Jumlah Kebutuhan Primer	9

Responden No : 9

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	3
13	2
18	1
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	3
Jumlah	10
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	2
7	3
12	2
15	2
Jumlah	9
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	2
9	2
19	3
Jumlah	10
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	2
16	2
20	2
Jumlah	9
Kebutuhan Primer	

Responden No : 10

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	3
18	3
Jumlah	10
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
Jumlah	9
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	2
15	3
Jumlah	11
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No	Angka
2	3
3	3
9	3
19	3
Jumlah	12
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	2
16	2
20	2
Jumlah	9
Kebutuhan Primer	

Responden No :

11

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	3
18	3
Jumlah	10
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
Jumlah	9
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	2
15	3
Jumlah	11
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	2
9	3
19	3
Jumlah	11
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	2
20	2
Jumlah	10
Kebutuhan Primer	



Responden No : 12

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	3
18	3
Jumlah	10
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
Jumlah	9
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	2
15	3
Jumlah	11
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	2
9	3
19	3
Jumlah	11
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	2
20	2
Jumlah	10
Kebutuhan Primer	

Responden No : 13

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	3
18	3
Jumlah	10
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
Jumlah	9
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	2
15	3
Jumlah	11
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	2
9	3
19	3
Jumlah	11
Kebutuhan Keantanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	2
20	2
Jumlah	10
Kebutuhan Primer	



Responden No :

14

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	3
18	3
<b>Jumlah</b>	<b>10</b>
<b>Aktualisasi Diri</b>	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
<b>Jumlah</b>	<b>9</b>
<b>Prestasi</b>	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	2
15	3
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>
<b>Kebutuhan Sosial</b>	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	2
9	3
19	3
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>
<b>Kebutuhan Keamanan</b>	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	2
20	2
<b>Jumlah</b>	<b>10</b>
<b>Kebutuhan Primer</b>	

Responden No : 15

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	-1
11	2
13	2
18	2
Jumlah	5
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	2
8	2
14	1
17	2
Jumlah	7
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	1
15	2
Jumlah	9
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	2
3	2
9	1
19	3
Jumlah	8
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	2
20	2
Jumlah	10
Kebutuhan Primer	

Responden No : 15

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	-1
11	2
13	2
18	2
Jumlah	5
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	1
17	2
Jumlah	8
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	1
15	2
Jumlah	9
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	-1
9	1
19	3
Jumlah	6
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	1
4	3
16	1
20	2
Jumlah	7
Kebutuhan Primer	

Responden No : 17

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	-1
11	2
13	3
18	2
Jumlah	6
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	-1
17	2
Jumlah	6
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	2
7	3
12	1
15	2
Jumlah	8
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	-1
9	1
19	3
Jumlah	6
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	2
4	3
16	1
20	3
Jumlah	9
Kebutuhan Primer	

Responden No : 18

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	-1
11	2
13	2
18	2
Jumlah	5
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	1
17	2
Jumlah	8
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	1
15	2
Jumlah	9
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	2
3	-1
9	1
19	3
Jumlah	5
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	2
4	3
16	1
20	2
Jumlah	8
Kebutuhan Primer	

Responden No : 19

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	-1
11	2
13	2
18	2
Jumlah	5
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	2
8	2
14	1
17	3
Jumlah	8
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	2
15	2
Jumlah	10
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	-1
9	1
19	3
Jumlah	6
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	3
20	2
Jumlah	11
Kebutuhan Primer	



Responden No : 20

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	2
18	1
Jumlah	7
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	3
Jumlah	10
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	2
12	2
15	3
Jumlah	10
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	2
3	1
9	3
19	3
Jumlah	9
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	2
4	2
16	2
20	3
Jumlah	9
Kebutuhan Primer	

## HOTEL CIPAYUNG ASRI

Responden No : **1**

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	3
18	1
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	3
Jumlah	10
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	2
12	2
15	3
Jumlah	10
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	0
9	2
19	3
Jumlah	8
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	2
16	2
20	2
Jumlah	9
Kebutuhan Primer	



Responden No : 2

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	3
18	1
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	3
Jumlah	10
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	2
12	2
15	3
Jumlah	10
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	1
9	3
19	3
Jumlah	10
Kebutuhan Keselamatan	

Pernyataan No :	Angka
1	2
4	2
16	2
20	2
Jumlah	8
Kebutuhan Primer	

Responden No :

3

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	3
18	0
Jumlah	7
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	3
Jumlah	10
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	2
15	3
Jumlah	11
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No	Angka
2	2
3	0
9	3
19	3
Jumlah	8
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	2
20	2
Jumlah	10
Kebutuhan Primer	

Responden No : 4

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	3
18	1
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	3
Jumlah	10
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	2
12	2
15	2
Jumlah	9
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	2
3	0
9	3
19	2
Jumlah	7
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	2
16	0
20	3
Jumlah	8
Kebutuhan Primer	

Responden No : 5

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	3
13	2
18	-1
Jumlah	6
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	2
8	2
14	2
17	3
Jumlah	9
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	2
12	2
15	2
Jumlah	9
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No	Angka
2	3
3	2
9	3
19	3
Jumlah	11
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	
16	
20	
Jumlah	3
Kebutuhan Primer	

Responden No : 6

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	2
18	2
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	2
17	2
Jumlah	9
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	5
7	2
12	2
15	2
Jumlah	11
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	2
9	2
19	2
Jumlah	9
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	2
20	2
Jumlah	10
Kebutuhan Primer	

Responden No : 7

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	3
11	3
13	3
18	3
Jumlah	12
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	3
14	2
17	2
Jumlah	10
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	3
15	3
Jumlah	12
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No	Angka
2	3
3	2
9	3
19	3
Jumlah	11
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	2
20	3
Jumlah	11
Kebutuhan Primer	



Responden No : **8**

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	3
13	2
18	1
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	1
17	2
Jumlah	8
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	1
15	1
Jumlah	8
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	2
9	3
19	2
Jumlah	10
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	2
20	2
Jumlah	10
Kebutuhan Primer	

Responden No : 9

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	-2
13	3
18	1
Jumlah Aktualisasi Diri	4

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	3
14	2
17	3
Jumlah Prestasi	11

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	3
15	2
Jumlah Kebutuhan Sosial	11

Pernyataan No	Angka
2	3
3	2
9	3
19	3
Jumlah Kebutuhan Keemasan	11

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	3
20	3
Jumlah Kebutuhan Primer	12



Responden No : 10

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	1
11	3
13	2
18	2
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	1
17	2
Jumlah	8
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	1
15	2
Jumlah	9
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No	Angka
2	3
3	2
9	2
19	3
Jumlah	10
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	3
20	3
Jumlah	12
Kebutuhan Primer	

Responden No : 11

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	1
11	2
13	3
18	-2
Jumlah	4
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	3
17	2
Jumlah	10
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	2
15	2
Jumlah	10
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No	Angka
2	3
3	2
9	2
19	3
Jumlah	10
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	2
16	2
20	3
Jumlah	10
Kebutuhan Primer	

Responden No : 12

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	0
11	1
13	2
18	2
Jumlah	5
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	2
8	2
14	2
17	2
Jumlah	8
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	2
7	2
12	2
15	2
Jumlah	8
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	2
3	1
9	2
19	2
Jumlah	7
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	0
4	2
16	2
20	2
Jumlah	6
Kebutuhan Primer	

Responden No : 13

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	1
11	3
13	2
18	1
Jumlah	7
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	2
8	2
14	1
17	2
Jumlah	7
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	2
12	2
15	3
Jumlah	10
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	2
3	0
9	0
19	3
Jumlah	5
Kebutuhan Kedamaian	

Pernyataan No :	Angka
1	0
4	1
16	3
20	3
Jumlah	7
Kebutuhan Primer	

Responden No : 14

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	3
11	1
13	2
18	0
Jumlah	6
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	1
14	1
17	2
Jumlah	7
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	2
7	3
12	0
15	1
Jumlah	6
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No	Angka
2	2
3	-2
9	3
19	3
Jumlah	6
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	0
4	1
16	1
20	2
Jumlah	4
Kebutuhan Primer	

Responden No : 15

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	2
18	2
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	1
8	2
14	2
17	2
Jumlah	7
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	2
7	1
12	2
15	2
Jumlah	7
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No	Angka
2	2
3	1
9	2
19	2
Jumlah	7
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	2
4	2
16	2
20	2
Jumlah	8
Kebutuhan Primer	



Responden No :

16

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	3
11	2
13	3
18	2
Jumlah	10
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	-3
14	3
17	-2
Jumlah	1
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	-2
7	3
12	-2
15	3
Jumlah	2
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	-3
9	2
19	3
Jumlah	5
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	3
16	3
20	3
Jumlah	12
Kebutuhan Primer	

Responden No : 17

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	3
11	0
13	3
18	2
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	-2
14	3
17	2
Jumlah	6
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	0
12	2
15	3
Jumlah	8
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	-2
9	-2
19	3
Jumlah	2
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	-1
4	3
16	3
20	3
Jumlah	8
Kebutuhan Primer	



Responden No : 18

Jabatan :

Lingkari berikutnya adalah mengelompokkan hasil penilaian Anda seperti di bawah ini

Pernyataan No :	Angka
10	2
11	2
13	2
18	2
Jumlah	8
Aktualisasi Diri	

Pernyataan No :	Angka
6	3
8	2
14	1
17	3
Jumlah	9
Prestasi	

Pernyataan No :	Angka
5	3
7	3
12	3
15	2
Jumlah	11
Kebutuhan Sosial	

Pernyataan No :	Angka
2	3
3	1
9	2
19	3
Jumlah	9
Kebutuhan Keamanan	

Pernyataan No :	Angka
1	3
4	2
16	2
20	3
Jumlah	10
Kebutuhan Primer	

TABULASI DATA MENTAH UNTUK MODEL ABRAHAM MASLOW

HOTEL AGRIA

No Responden	Status Kepegawaian	Nilai Skor				
		Aktualisasi Diri	Prestasi	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan Primer
1		10	9	11	11	10
2		8	10	8	10	9
3		5	7	9	6	9
4		8	10	10	8	10
5		8	10	8	10	9
6		8	10	8	10	11
7		8	10	8	10	9
8		8	10	8	10	9
9		8	10	9	10	9
10		10	9	11	12	9
11		10	9	11	11	10
12		10	9	11	11	10
13		10	9	11	11	10
14		10	9	11	11	10
15		5	7	9	8	10
16		5	8	9	6	7
17		6	6	8	6	9
18		5	8	9	5	8
19		5	8	10	6	11
20		7	10	10	9	9

## HOTEL CIPAYUNG ASRI

No Responden	Status Kependidikan	Nilai Skor				
		Aktualisasi Diri	Prestasi	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan Primer
1		8	10	10	8	9
2		8	10	10	10	8
3		7	10	11	8	10
4		8	10	9	7	8
5		6	9	9	11	3
6		8	9	11	9	10
7		12	10	12	11	11
8		8	8	8	10	10
9		4	11	11	11	12
10		8	8	9	10	12
11		4	10	10	10	10
12		5	8	8	7	6
13		7	7	10	5	7
14		6	7	6	6	4
15		8	7	7	7	8
16		10	1	2	5	12
17		8	6	8	2	8
18		8	9	11	9	12

## TEST MBTI

Beri tanda silang (X) disalah satu kotak yang ada dikiri atau dikanan

*Dalam Kehidupan Sehari-hari Saya Cenderung Untuk Memilih :*

- |    |                          |                        |                          |                            |
|----|--------------------------|------------------------|--------------------------|----------------------------|
| 1  | <input type="checkbox"/> | Bergaul                | <input type="checkbox"/> | Menyendiri                 |
| 2  | <input type="checkbox"/> | Ramah                  | <input type="checkbox"/> | Tenang                     |
| 3  | <input type="checkbox"/> | Bertindak              | <input type="checkbox"/> | Berpikir                   |
| 4  | <input type="checkbox"/> | Ekspresif              | <input type="checkbox"/> | Menahan diri               |
| 5  | <input type="checkbox"/> | Mudah dipahami         | <input type="checkbox"/> | Sulit dikenal              |
| 6  | <input type="checkbox"/> | Mendahului             | <input type="checkbox"/> | Menunggu                   |
| 7  | <input type="checkbox"/> | Bicara banyak          | <input type="checkbox"/> | Bicara seperlunya          |
| 8  | <input type="checkbox"/> | Mendominasi            | <input type="checkbox"/> | Membiarkan                 |
| 9  | <input type="checkbox"/> | Siapa saja             | <input type="checkbox"/> | Memilih-milih              |
| 10 | <input type="checkbox"/> | Fakta detail praktis   | <input type="checkbox"/> | Kesan kemungkinan kreatif  |
| 11 | <input type="checkbox"/> | Kontinuitas            | <input type="checkbox"/> | Perubahan                  |
| 12 | <input type="checkbox"/> | Rutinitas              | <input type="checkbox"/> | Variasi                    |
| 13 | <input type="checkbox"/> | Prosedur               | <input type="checkbox"/> | Inovasi                    |
| 14 | <input type="checkbox"/> | Sekarang               | <input type="checkbox"/> | Masa depan                 |
| 15 | <input type="checkbox"/> | Konkrit                | <input type="checkbox"/> | Abstrak                    |
| 16 | <input type="checkbox"/> | Langkah demi langkah   | <input type="checkbox"/> | Menurut firasat            |
| 17 | <input type="checkbox"/> | Membuat                | <input type="checkbox"/> | Mencipta                   |
| 18 | <input type="checkbox"/> | Melihat                | <input type="checkbox"/> | Memikirkan                 |
| 19 | <input type="checkbox"/> | Kepala                 | <input type="checkbox"/> | Hati                       |
| 20 | <input type="checkbox"/> | Obyektif               | <input type="checkbox"/> | Subyektif                  |
| 21 | <input type="checkbox"/> | Logika                 | <input type="checkbox"/> | Keyakinan                  |
| 22 | <input type="checkbox"/> | Analisis dan kritis    | <input type="checkbox"/> | Penghargaan dan penerimaan |
| 23 | <input type="checkbox"/> | Pengamat               | <input type="checkbox"/> | Partisipan                 |
| 24 | <input type="checkbox"/> | Kebenaran dan keadilan | <input type="checkbox"/> | Hubungan baik, Harmonis    |
| 25 | <input type="checkbox"/> | Tertulis               | <input type="checkbox"/> | Lisan                      |
| 26 | <input type="checkbox"/> | Konsisten              | <input type="checkbox"/> | Toleran                    |

- |    |                          |                    |                          |                                    |
|----|--------------------------|--------------------|--------------------------|------------------------------------|
| 27 | <input type="checkbox"/> | Tegas              | <input type="checkbox"/> | Mempertimbangkan                   |
| 28 | <input type="checkbox"/> | Tegas teratur      | <input type="checkbox"/> | Luwes                              |
| 29 | <input type="checkbox"/> | Terencana          | <input type="checkbox"/> | Santai                             |
| 30 | <input type="checkbox"/> | Mengatur hidup     | <input type="checkbox"/> | Menikmati hidup                    |
| 31 | <input type="checkbox"/> | Kepastian          | <input type="checkbox"/> | Kebebasan                          |
| 32 | <input type="checkbox"/> | Menyelesaikan      | <input type="checkbox"/> | Memulai                            |
| 33 | <input type="checkbox"/> | Jadwal dan rencana | <input type="checkbox"/> | Santai dulu, tergesa-gesa kemudian |
| 34 | <input type="checkbox"/> | Panik              | <input type="checkbox"/> | Rileks                             |
| 35 | <input type="checkbox"/> | "Harus dipikirkan" | <input type="checkbox"/> | "Gitu aja kok repot"               |
| 36 | <input type="checkbox"/> | Proses             | <input type="checkbox"/> | Hasil                              |



# HASIL GRAFIK TEST MBTI

