

## PENGARUH PELATIHAN, KEPERIBADIAN EKSTRAVERSI DAN KEPRIBADIAN KETELITIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MEKANIK

ACHMAD ICHWAN MASHURI

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,  
Kampus Ketintang Surabaya 60231  
E-mail: achmadichwanmashuri@gmail.com

**Abstract:** *Aspects of human resources is still in the spotlight for the company to remain able to survive or even thrive. One form a human resource development is training. In addition, extraversion and conscientiousness shaping patterns of behavior and how they use it in their work. This study aimed to analyze the effect of training, extraversion, and conscientiousness on employee performance precision mechanical parts on PT X Surabaya. With a population of 53 mechanics at 5 Branchs of PT X. There are 53 employees in the sample. While the statistical analysis method used is the method of multiple linear regression analysis. The results is that training had no significant effect on the performance, extraversion no significant effect on the performance, and conscientiousness significantly influence employee performance. Simultaneously, training, extraversion, and conscientiousness significant effect on the performance of employees.*

**Keyword:** *training, extraversion, conscientiousness and employee performance.*

### PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bisa *survive* atau bahkan berkembang. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input secara maksimal untuk mendapatkan output yang diharapkan. Salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia adalah pelatihan. Gordon (1992) dalam Sultana *et al.*, (2012) menjelaskan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang terencana, sistematis dan menghasilkan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Pelatihan bermanfaat bagi karyawan maupun organisasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja dengan melalui pengembangan pengetahuan karyawan, keterampilan,

kemampuan, kompetensi dan perilaku.

Sifat kepribadian seseorang membentuk pola perilaku seseorang dan bagaimana mereka menggunakannya dalam pekerjaannya. Costa dan McCrae (1992) dalam Mastuti (2005) menjelaskan bahwa kepribadian ekstrasversi menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung dan kemampuan untuk berbahagia. Dijelaskan pula bahwa kepribadian ketelitian menilai kemampuan individu didalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya.

Karyawan diharapkan mampu menghadapi pekerjaan-pekerjaan serta mampu mencapai kinerja yang tinggi dengan adanya pelatihan, kepribadian ekstrasversi dan kepribadian ketelitian yang

dimilikinya. Menurut Cooke (2000) dalam Sultana *et al.*, (2012), kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tugas tertentu yang diukur dengan apa yang telah ditentukan atau diidentifikasi melalui standart akurasi, biaya kelengkapan dan kecepatan.

Penelitian oleh Farooq dan Khan (2011) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pelatihan dipandang sebagai alat untuk mengatasi perubahan yang didorong oleh inovasi teknologi, persaingan pasar, penataan organisasi dan yang paling penting adalah memainkan peran kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Yuliati (2009) menyatakan bahwa pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan jurnal di atas, dapat menunjukkan suatu *research gap* terkait pelatihan dan kinerja.

Suliman *et al.*, (2010) menyatakan bahwa tidak ada dimensi *big five* yang berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian Ahmadi *et al.*, (2012) menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepribadian ekstraversi dan komitmen organisasi terhadap kinerja, namun tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian ekstraversi terhadap kinerja. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kepribadian ketelitian dan komitmen organisasi terhadap kinerja, namun tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian ketelitian terhadap kinerja. Dari beberapa jurnal tersebut dapat menunjukkan suatu *research gap* terkait kepribadian ekstraversi, kepribadian ketelitian dan kinerja.

PT X merupakan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang yang

manajemennya ditangani penuh oleh PT Y, Tbk. Penelitian ini dilakukan pada PT X di Surabaya yang mencakup 5 cabang PT X yang terdiri dari cabang A, cabang B, cabang C, cabang D dan cabang E.

Lokasi penelitian dilakukan di Surabaya. Dikarenakan Surabaya menjadi kota kedua dengan penjualan dan volume kendaraan roda empat terbanyak di Indonesia setelah Jakarta ([www.rri.co.id](http://www.rri.co.id)). Memahami hal tersebut, maka pada bagian mekanik menjadi perhatian penting. Khususnya dalam hal pelayanan yang berkualitas dan optimal. Oleh karena itu, aspek pengembangan sumber daya manusia berupa pelatihan sangat diperhatikan demi meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, PT X memiliki bagian khusus sebagai pusat pelatihan, yaitu X Learning Center (XLC) yang berada di cabang Y. Hal tersebut merupakan salah satu alasan pemilihan lokasi penelitian pada PT X.

Kepribadian ekstraversi diperlukan oleh karyawan mekanik untuk menunjang pekerjaannya seperti kemampuan berkomunikasi, penuh semangat, cepat dalam berfikir dan optimis. Karena dalam pekerjaannya, karyawan mekanik pasti melakukan koordinasi dengan rekan kerja ataupun atasannya dan dituntut mampu berfikir cepat dan optimis dalam analisa saat melakukan perbaikan kendaraan.

Kepribadian ketelitian diperlukan oleh karyawan mekanik seperti teratur/rapi, bekerja keras, teliti dan memiliki disiplin diri. PT X memiliki suatu budaya yang sangat diperhatikan, yaitu terangkum dalam 5S: pemilahan (*seiri*), penataan (*seiton*), pembersihan (*seiso*), penjagaan kondisi yang mantap (*seiketsu*) dan kesadaran diri akan kebiasaan (*shitsuke*). Budaya 5S tersebut membuktikan bahwa kepribadian ketelitian sangat

diutamakan, khususnya pada bagian mekanik. Selain itu, ketelitian juga dibutuhkan mekanik yang lebih sering menghadapi hal teknis permesinan dan peralatan-peralatan yang kompleks.

Memahami adanya *research gap* dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kepribadian Ekstraversi dan Kepribadian Ketelitian Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik pada PT X Di Surabaya”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepribadian ekstraversi terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepribadian ketelitian terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Pelatihan

Gordon (1992) dalam Sultana *et al.*, (2012) menjelaskan bahwa pelatihan sebagai kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan agar dapat melakukan pekerjaan dengan efektif. Lubis (2008) mendefinisikan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga harus

disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Dari beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses belajar pada suatu organisasi/perusahaan bagi karyawannya agar mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilannya serta mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan teknologi, lingkungan kerja dan strategi sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

### Kepribadian Ekstraversi

Menurut Costa dan McCrae (1992) dalam Klang (2012), kepribadian ekstraversi mengacu pada kuantitas dan intensitas energi atau tindakan yang diarahkan pada dunia sosial disekitarnya. Kepribadian ini juga mengacu pada kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal pada suatu hal yang lebih disukai, tingkat aktivitas, kebutuhan akan stimulasi dan kapasitas untuk bersukacita.

Sedangkan menurut Costa dan McCrae (1985) dalam Mastuti (2005) menjelaskan bahwa kepribadian ekstraversi menilai individu melalui kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, tingkat aktivitas dan kemampuan untuk berbahagia. Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. *Ekstravert* (ekstraversinya tinggi) cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu dalam hubungan. *Introvart* cenderung tidak sepenuhnya terbuka dan lebih senang menyendiri.

### Kepribadian Ketelitian

Menurut Costa dan McCrae (1992) dalam Klang (2012), kepribadian ketelitian

(*conscientiousness*) yaitu mengacu pada individu yang menunjukkan ciri-ciri kontrol diri dengan perencanaan, pengorganisasian dan mengarah pada tujuan strategis serta pada saat melaksanakan tugas-tugas. Ketelitian juga merupakan sifat yang berhubungan dengan ketekunan, disiplin diri, ketepatan waktu dan kompetensi umum.

Sedangkan menurut Costa dan McCrae (1985) dalam Mastuti (2005) menjelaskan bahwa kepribadian ketelitian menilai individu melalui kemampuan individu dalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan. Sebagai lawannya yaitu menilai apakah individu tersebut bergantung, malas dan tidak rapi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Cooke (2000) dalam Sultana *et al.*, (2012), kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tugas tertentu yang diukur dengan apa yang telah ditentukan atau diidentifikasi melalui standar akurasi, biaya kelengkapan dan kecepatan. Efisiensi dan efektivitas adalah komponen yang ada pada kinerja serta daya saing, produktivitas dan pelatihan merupakan cara untuk meningkatkan kinerja individu.

Elnaga dan Imran (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan penting bagi perusahaan untuk melakukan segala upaya dalam membantu mengurangi kinerja yang rendah. Kinerja diklasifikasikan kedalam 5 unsur yaitu perencanaan, *monitoring*, pengembangan, rating dan penghargaan.

Dari berbagai penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian tugas tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas dari seorang karyawan yang sesuai

dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

### **Pelatihan dan Kinerja Karyawan**

Cooke (2000) dalam Sultana *et al.*, (2012) menyatakan bahwa efisiensi dan efektivitas adalah komponen yang ada pada kinerja. Selain itu, daya saing dan produktivitas serta pelatihan merupakan cara untuk meningkatkan kinerja individu. Manfaat pelatihan bagi karyawan dan organisasi yaitu pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi, dan perilaku.

Lubis (2008) menjelaskan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik.

### **Kepribadian Ekstraversi dan Kinerja Karyawan**

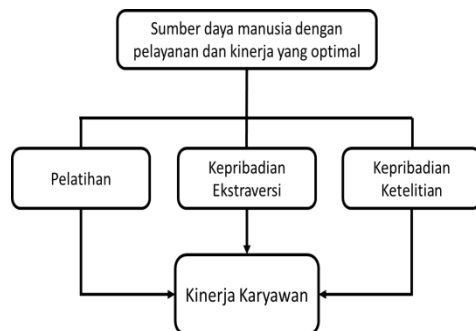
Hasil penelitian Suliman *et al.*, (2010) menyatakan bahwa tidak ada dimensi *big five* yang berpengaruh terhadap kinerja. Deskripsi itemnya yaitu sangat pemalu, berani, penuh semangat, terbuka, tenang, banyak bicara dan menyendiri. Barrick dan Mount (1993) dalam Suliman *et al.*, (2010) menyatakan bahwa kepribadian ekstraversi secara signifikan berhubungan positif dengan kinerja. Sedangkan hasil penelitian Echchakoui (2013) menunjukkan bahwa kepribadian ekstraversi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **Kepribadian Ketelitian dan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian Suliman *et al.*, (2010) menyatakan bahwa tidak ada

dimensi *big five* yang berpengaruh terhadap kinerja, namun kepribadian ketelitian berpengaruh signifikan jika dimoderasi oleh *gender*. Deskripsi item kepribadian ketelitian menurut yaitu *careless* (sembrono), keteraturan, efisiensi dan praktis. Tett *et al.*, (1991) dalam Suliman *et al.*, (2010) menyatakan bahwa kepribadian ketelitian menunjukkan hubungan positif dengan kinerja. Sedangkan hasil penelitian Echchakoui (2013) menunjukkan bahwa kepribadian ketelitian secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dari masalah yang telah dirumuskan diatas dan kajian teori yang telah dijelaskan, maka dapat dibuat secara skematis kerangka berpikir dari penelitian ini seperti pada gambar 1 berikut:



**Gambar 1. Kerangka berpikir**

Sehubungan dengan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- H1: Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
- H2: Kepribadian ekstraversi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
- H3: Kepribadian ketelitian berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
- H4: Pelatihan, kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian ini bermaksud memahami variabel mana yang mempengaruhi dan variabel mana yang merupakan akibat. Kemudian mencari tahu seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada PT X di Surabaya yang mencakup 5 cabang yaitu cabang A, cabang B, cabang C, Cabang D dan cabang E.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian mekanik yang telah mengikuti pelatihan XT namun belum mengikuti pelatihan PT (*Pro Technician*) yaitu sebanyak 53 karyawan. Sampel pada penelitian ini yaitu 53 karyawan dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh.

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 yaitu variabel independen dan variabel dependen. Pelatihan, kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian merupakan variabel independen. Sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan suatu proses belajar pada PT X bagi karyawan mekanik yang diatur dan dijalankan oleh XLC dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya serta mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dapat berubah. Lubis (2008) menyatakan bahwa pelatihan dapat diukur dengan 2 dimensi yaitu keterampilan dan pengetahuan. Pada dimensi keterampilan terdapat indikator menjalankan tugas dan mengadakan variasi. Sedangkan pada dimensi pengetahuan terdapat indikator kelincuhan mental berpikir dari dan ke segala arah, kecakapan, arah hidupnya mantap dan mandiri



Kepribadian ekstraversi menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, dan kemampuan para mekanik untuk bahagia. Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan interaksinya dengan peserta lain saat pelatihan XT di XLC. Penelitian ini mengadopsi indikator pada penelitian Echchakoui (2013), yaitu (1) kenyamanan saat berada di masyarakat, (2) memulai percakapan, (3) berbicara dengan banyak orang yang berbeda dan (4) tidak keberatan menjadi pusat perhatian.

Kepribadian ketelitian mengacu pada mekanik yang menunjukkan ciri-ciri kontrol diri dengan perencanaan terhadap tugas-tugas yang akan dilaksanakan, disiplin terhadap jadwal kegiatan pelatihan, kesiapannya dalam menghadapi pekerjaan yang akan mengarah pada tujuan strategis. penelitian ini mengadopsi indikator pada penelitian Echchakoui (2013), yaitu (1) kesiapan diri, (2) memperhatikan detail, (3) kesegeraan dalam menyelesaikan tugas, (4) suka keteraturan dan (5) mengikuti jadwal.

Kinerja merupakan pencapaian tugas tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas dari seorang mekanik PT X yang sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Penelitian ini mengadopsi indikator pada penelitian Lubis (2008), yaitu (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) kerja sama, (4) pemahaman terhadap tugas, (5) inisiatif, (6) disiplin dan (7) kehandalan.

Teknis analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 18. Deskripsi jawaban

diolah dengan menggunakan *descriptive statistic* dari SPSS yang akan dijelaskan berdasarkan nilai frekuensi dan persentase jawaban responden serta berdasarkan nilai *mean*.

Hasil pengujian validitas pada 30 item pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,270). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan pada pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha*  $X_1$  sebesar 0,836,  $X_2$  sebesar 0,623,  $X_3$  sebesar 0,898 dan Y sebesar 0,824. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan Y adalah reliabel.

## HASIL

Berdasarkan karakteristik responden, seluruh mekanik PT X berjenis kelamin laki-laki (100%), mayoritas dari cabang C (30,19%), lama bekerja 19-24 bulan (35,85%), berusia 18-22 tahun (96,23%) dan seluruhnya berpendidikan terakhir SMA/SMK (100%).

Skor rata-rata tertinggi variabel pelatihan adalah pada item "menjalankan tugas" dengan nilai 4,66. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah pada item "kemandirian" dengan nilai 3,98. Sehingga secara keseluruhan, pelatihan dinilai tinggi oleh karyawan PT X di Surabaya dengan nilai rata-rata 4,37.

Skor rata-rata tertinggi variabel kepribadian ekstraversi adalah pada indikator "berbicara dengan banyak orang" dengan nilai 4,23. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah pada indikator "tidak keberatan menjadi pusat perhatian" dengan nilai 3,62, yang berarti mekanik tidak terlalu berkeinginan untuk unggul. Namun secara keseluruhan, kepribadian ekstraversi dinilai tinggi oleh karyawan PT X di Surabaya dengan nilai rata-rata 4,02.

Skor rata-rata tertinggi variabel kepribadian ketelitian adalah pada indikator “kesiapan diri” dengan nilai 4,25. Sedangkan skor rata-rata terendah namun masih dalam kriteria tinggi adalah pada indikator “memperhatikan detail” dengan nilai 4,13. Sehingga secara keseluruhan, kepribadian ketelitian dinilai tinggi oleh karyawan PT X di Surabaya dengan nilai rata-rata 4,18.

Skor rata-rata tertinggi variabel kinerja karyawan adalah pada indikator “kuantitas kerja” dengan nilai 4,43. Sedangkan skor rata-rata terendah namun masih dalam kriteria tinggi adalah pada indikator “kehandalan” dengan nilai 4,09. Sehingga secara keseluruhan, kinerja karyawan dinilai tinggi oleh karyawan PT X di Surabaya dengan nilai rata-rata 4,30.

Hasil pengujian asumsi klasik pada uji multikolinieritas dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1 yaitu  $X_1$  0,702,  $X_2$  0,806 dan  $X_3$  0,646. Begitu juga dengan ketiga nilai VIF yang kurang dari 10 yaitu  $X_1$  1,425,  $X_2$  1,241 dan  $X_3$  1,548. Sehingga dapat disimpulkan model bebas dari multikolinieritas. Uji heteroskedastis menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas yang terlihat dari titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data membentuk kurva yang berbentuk lonceng. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Hasil uji linieritas menyatakan bahwa terdapat autokorelasi positif pada model regresi dan terjadi salah spesifikasi. Dengan nilai D-W pada statistik sebesar 1,424 yang berarti berada di bawah  $dl=1,440$ .

Data dari kuesioner dengan 30 item dianalisis menggunakan regresi

linear berganda. Hasil dari pengujian regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Koefisien regresi**

| Model      | Unstandardized |        | t     | Sig. |
|------------|----------------|--------|-------|------|
|            | Coefficients   |        |       |      |
|            | B              | S.Eror |       |      |
| (Constant) | 11,613         | 3,661  | 3,172 | ,003 |
| X1         | ,689           | ,409   | 1,684 | ,099 |
| X2         | ,247           | ,183   | 1,348 | ,184 |
| X3         | ,405           | ,176   | 2,299 | ,026 |

Sumber : *Output SPSS 2014*

Pada tabel 1 diperoleh persamaan model regresi yaitu  $Y = 11,613 + 0,689 X_1 + 0,247 X_2 + 0,405 X_3 + e$ . Dengan melihat persamaan model tersebut, maka: (1) jika tidak ada pelatihan, kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian maka kinerja karyawan sebesar 11,613; (2) setiap penambahan pelatihan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,689; (3) setiap penambahan kepribadian ekstraversi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,247; dan (4) setiap penambahan kepribadian ketelitian, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,405.

**Tabel 2. Koefisien determinasi**

| Model | R                 | R Square | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|---------------|
| 1     | ,591 <sup>a</sup> | ,349     | 1,424         |

Sumber : *Output SPSS 2014*

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) R sebesar 0,591 ( $>0,5$ ) yang menunjukkan bahwa korelasi yang kuat antara kinerja karyawan dengan 3 variabel independen; dan (2) R square sebesar 0,349, hal tersebut berarti 34,9 % variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian. Sedangkan sisanya, yaitu 65,1 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

**Tabel 3. Hasil uji F**

| Model      | df | Mean Square | F     |
|------------|----|-------------|-------|
| Regression | 3  | 42,457      | 8,748 |
| 1 Residual | 49 | 4,854       |       |
| Total      | 52 |             |       |

Sumber : *Output SPSS 2014*

Nilai  $F_{hitung}$  yaitu 8,748 dengan tingkat signifikansi 0,000<sup>a</sup>, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai  $t_{hitung}$  pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 1,684 pada taraf signifikansi di atas 5% yaitu sebesar 0,099. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), (2) Nilai  $t_{hitung}$  kepribadian ekstraversi ( $X_2$ ) sebesar 1,348 pada taraf signifikansi di atas 5% yaitu sebesar 0,184. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian ekstraversi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan (3) Nilai  $t_{hitung}$  kepribadian ketelitian ( $X_3$ ) sebesar 2,299 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,026. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian ketelitian ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari analisis data berkaitan dengan hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bagian sebelumnya dijelaskan sebagai berikut:

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada uji penelitian ini, diperoleh hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari

nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 1,684 pada taraf signifikansi di atas 5% yaitu sebesar 0,099.

Pernyataan dengan nilai terendah namun masih pada kriteria tinggi yaitu pada item "Saya dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan secara mandiri" dengan nilai 3,98. Hal tersebut dikarenakan bahwa mekanik yang menjadi responden sebagian besar masih dalam masa kerja 19-24 bulan yang memang biasanya menangani perbaikan-perbaikan umum saja. Sehingga apabila mekanik mengalami kebingungan ataupun kesulitan dalam aktivitas pekerjaannya, Kepala Regu akan membantu mekanik dalam menangani kesulitan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dipaparkan pada deskripsi pekerjaan.

Pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu pada item "Karyawan perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai target" dengan nilai 4,66. Hal tersebut menggambarkan bahwa untuk dapat menjalankan pekerjaan sesuai target, mekanik membutuhkan bekal pengetahuan dan keterampilan. Dengan melalui program pelatihan inilah mekanik dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan.

Penjelasan di atas sesuai dengan keadaan bahwa secara bertahap dan dengan syarat-syarat yang ditentukan, mekanik akan melalui beberapa level pelatihan. Pelatihan level pertama yaitu X *Technician* (XT). Rata-rata mekanik yang mengikuti pelatihan XT memiliki masa kerja minimal 4 bulan. Pelatihan level kedua yaitu dengan rata-rata rentang waktu 24 bulan dari pelatihan XT.

Selain itu, nilai rata-rata yang termasuk dalam kriteria tinggi



tersebut, tidak bisa mempengaruhi kinerja karyawan bisa dikarenakan minimnya kegiatan monitoring pascapelatihan. Dengan adanya kegiatan monitoring pascapelatihan, maka akan diketahui apakah hasil dari pelatihan baik berupa materi pelajaran maupun kegiatan praktek tersebut telah diterapkan atau belum oleh mekanik saat bekerja di bengkel. Pernyataan tersebut sesuai dengan kesimpulan hasil wawancara dengan PIC XLC.

Hasil di atas sesuai dengan penelitian Yulianti (2009) yang menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepribadian Ekstraversi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada uji penelitian ini, diperoleh hasil bahwa kepribadian ekstraversi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  variabel kepribadian ekstraversi ( $X_2$ ) sebesar 1,348 pada taraf signifikansi di atas 5% yaitu sebesar 0,184.

Pernyataan dengan nilai terendah yaitu pada item "Saya ingin menjadi unggul (pusat perhatian) ketika mengikuti pelatihan XT di XLC" dengan nilai 3,62. Sedangkan pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu pada item "Saya berdiskusi dengan peserta lain ketika mengikuti pelatihan XT di XLC" dengan nilai 4,23.

Hal tersebut menunjukkan bahwa mekanik yang sedang mengikuti pelatihan XT dalam hal kepribadian ekstraversinya, mekanik lebih menonjolkan aktivitas berdiskusi dan saling sharing tentang materi pelatihan dan pengalaman saat bekerja di bengkel masing-masing. Tingkat kenyamanan saat bersama peserta lain juga cukup tinggi yaitu sebesar 4,19. Sehingga dapat dikatakan para

peserta dapat berinteraksi dengan baik.

Pada item dengan nilai terendah memiliki rincian deskripsi jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden, tidak setuju 4 responden dan netral 19 responden. Hasil tersebut dapat menggambarkan bahwa saat pelatihan, terdapat sebagian mekanik yang menyatakan tidak setuju bahkan sangat tidak setuju.

Terdapat mekanik yang tidak memfokuskan tujuannya pada keunggulan secara pribadi. Namun lebih memfokuskan pada pemahaman terhadap materi-materi yang diberikan yang nantinya diharapkan bermanfaat saat bekerja di bengkel. Pernyataan tersebut sesuai dengan kesimpulan hasil wawancara dengan salah satu mekanik yang menyatakan bahwa menjadi unggul (juara) saat mengikuti pelatihan XT bukan menjadi tujuan/fokus, yang penting yaitu pemahaman terhadap materi yang telah diberikan.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Ahmadi *et al.*, (2012) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian ekstraversi terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Suliman *et al.*, (2010) yang menyatakan bahwa kepribadian ekstraversi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepribadian Ketelitian terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada uji penelitian ini, diperoleh hasil bahwa kepribadian ketelitian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  variabel kepribadian ketelitian ( $X_3$ ) sebesar 2,299 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,026.

Rata-rata nilai terendah yaitu pada indikator “memperhatikan detail” dengan nilai 4,13. Sedangkan rata-rata nilai tertinggi yaitu pada indikator “kesiapan diri” dengan nilai 4,25. Namun kedua nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut dapat menggambarkan bahwa mekanik telah mempersiapkan dirinya sebelum beraktivitas baik saat pelatihan maupun saat bekerja di bengkel.

Sesaat sebelum pelatihan, mekanik telah mempersiapkan diri dengan mempelajari materi dan mengerjakan tugas yang diberikan oleh pihak XLC. Dari pihak bengkel juga memberi kemudahan-kemudahan berupa tersedianya perpustakaan yang memiliki koleksi buku-buku yang bisa menunjang pengetahuan mekanik. Sehingga saat pelaksanaan pelatihan, mekanik lebih siap menerima materi yang diajarkan oleh instruktur.

Saat bekerja di bengkel, ketelitian mekanik memang diutamakan. Karena ketelitian tersebut sangat erat hubungannya dengan keselamatan mekanik dan kepuasan pelanggan atas hasil kerja mekanik. Sebagai contoh, terdapat prosedur pengecekan yang dilakukan mekanik setelah selesai melakukan perbaikan, seperti mengecek apakah pekerjaan sudah dilakukan sesuai prosedur dan apakah terdapat peralatan yang tertinggal di dalam mesin. Setelah itu, hasil kerja tersebut dicek ulang oleh Service Advisor untuk lebih memastikan kembali apakah pekerjaan mekanik telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Hal lain saat di bengkel yaitu mempersiapkan diri dengan apel dan berangkat lebih awal dari jam masuk normal. Sehingga secara tidak langsung, kebiasaan tersebut akan membentuk ketekunan dan kedisiplinan diri. Selain itu, mekanik dihadapkan pada karakteristik

pekerjaan yang mendetail dan penggunaan peralatan-peralatan yang harus dioperasikan dengan teliti.

Sesuai dengan pendapat Costa dan McCrae (1992) dalam Klang (2012), yang menyatakan bahwa kepribadian ketelitian yaitu mengacu pada individu yang menunjukkan ciri-ciri kontrol diri dengan perencanaan, pengorganisasian dan mengarah pada tujuan strategis serta pada saat melaksanakan tugas-tugas. Ketelitian juga merupakan sifat yang berhubungan dengan ketekunan, disiplin diri, ketepatan waktu dan kompetensi umum. Sifat tersebut mencirikan orang yang berorientasi pada prestasi.

Hasil di atas sesuai dengan penelitian Echchakoui (2013) yang menyatakan bahwa kepribadian ketelitian memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

### **Pengaruh Pelatihan, Kepribadian Ekstraversi dan Kepribadian Ketelitian terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan pada analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil bahwa pelatihan, kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari hasil uji F dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,748 dan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,000<sup>a</sup>.

Hasil uji *R square* atau koefisien determinasi sebesar 0,349. Hal tersebut berarti 34,9 % pengaruh pelatihan, kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian terhadap kinerja karyawan mekanik pada PT X di Surabaya. Sedangkan sisanya yang sebesar 65,1 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari hasil angket yang terisi dan telah diolah, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan memang

dipengaruhi oleh pelatihan yang telah diberikan, kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian. Pada variabel pelatihan, terdapat nilai rata-rata tertinggi pada subindikator "menjalankan tugas" yaitu sebesar 4,60. Pada variabel kepribadian ekstraversi, terdapat nilai rata-rata tertinggi pada indikator "berbicara dengan banyak orang" yaitu sebesar 4,23. Sedangkan pada variabel kepribadian ketelitian, nilai rata-rata tertinggi pada indikator "kesiapan diri" yaitu sebesar 4,25. Semua nilai rata-rata tersebut masuk dalam kriteria tinggi.

Nilai tersebut dapat menggambarkan bahwa dengan adanya kemampuan mekanik dalam menjalankan tugas dan dikombinasikan pada kepribadian yang bisa berdiskusi dengan baik serta kepribadian yang selalu mempersiapkan diri sebelum beraktivitas, maka akan mampu menghasilkan kinerja yang positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sultana *et al.*, (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara pelatihan dan kinerja. Penelitian tersebut juga menyatakan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan kompetensi individu dan organisasi. Begitu juga dengan penelitian Echchakoui (2013) yang menyatakan bahwa kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) kepribadian ekstraversi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) kepribadian ketelitian berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sifat kepribadian ketelitian mekanik yang tinggi, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan bagian mekanik pada PT X di Surabaya; dan (4) pelatihan, kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT X di Surabaya.

Saran-saran yang diberikan adalah sebagai berikut: Hendaknya PT X lebih meningkatkan lagi aktivitas monitoring pascapelatihan, sehingga mekanik tetap terpacu untuk memaksimalkan kinerjanya. Pimpinan lebih meningkatkan lagi dalam memotivasi mekanik. Pihak manajemen juga perlu untuk mengadakan suatu kebijakan pemberian *reward* kepada mekanik yang unggul. Selain itu pihak manajemen juga bisa memaksimalkan pengawasan kedisiplinan mekanik terhadap jam kerja.

Item pernyataan pada variabel kepribadian ekstraversi memiliki keterbatasan yaitu hanya menyertakan item pernyataan yang menggambarkan keadaan saat pelatihan. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menyertakan juga pernyataan yang menggambarkan keadaan selain di bengkel.

Mengganti istilah netral (N) pada skala Likert dengan istilah cukup setuju (CS). Hal tersebut dilakukan untuk menghindari kemungkinan jawaban yang bias dari responden. Penelitian ini memiliki keterbatasan jumlah sampel yang kecil dan masih ada cabang lain yang belum menjadi objek penelitian. Sehingga perlu adanya generalisasi yang lebih baik dalam

penentuan populasi dan sampel. Selain itu, data penelitian tidak memenuhi asumsi linieritas, sehingga hasil dari pembahasan ini perlu disikapi dengan hati-hati karena generalisasi dari pembahasan ini kurang kuat dan dimungkinkan juga karena jumlah responden yang sedikit.

Hanya sebesar 34,9 % variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen pelatihan, kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian. Oleh karena itu, disarankan untuk peneliti selanjutnya agar menambah ataupun menggunakan variabel-variabel lain.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Keberhasilan penulis jurnal ilmiah manajemen ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti sampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada: (1) Dr. Andre Dwijanto Witjaksono, S.T., M.Si. selaku pembimbing; (2) Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi., M.M. selaku penguji; (3) Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si. selaku penguji.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Sayed Aliakbar., Arabi, Somayyeh Zarei Baba., Zare, Reza., Fathizadel, Ali Reza. 2012. Effect of personality Characteristics on organizational commitment and job performance. *Journal of American Science* 8(1): 321-326.
- Echchakoui, Said. 2013. Personality Traits and Performance: The Mediating Role of Adaptive Behavior in Call Centers. *American Journal of Industrial and Business Management* 1(3): 17-27.
- Elnaga, Amir dan Imran Amen. 2013. The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management* 5(4):173-147.
- Farooq, Mubashar dan Khan, Muhammad Aslam. 2011. Impact of training and feedback on employee performance. *Far East Research Centre* 5(1): 23-33.
- Klang, Andreas. 2012. The Relationship Between Personality and Job Performance in Sales: A Replication of Past Research and an Extension to a Swedish Context. *Tesis* dipublikasikan. Stockholm. Stockholm University.
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Tesis* dipublikasikan. Medan. Universitas Sumatra Utara.
- Mastuti, Endah. 2005. Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian *Big Five* (Adaptasi dari IPIP) pada Mahasiswa Suku Jawa. *Jurnal* dipublikasikan. Surabaya. Universitas Airlangga.
- Suliman, Abubakr M., Abdelrahman, Abdelrahman A., Abdalla, Adeija. 2010. Personality Traits and Work Performance in Duty Free industry. *International Journal and Management* 20(1): 64-82.
- Sultana, Afshan., Irum, Sobia., Ahmed, Kamran., dan Mehmood, Nasir. 2012. Impact of training on employee performance : A study of telecommunication sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 4(6): 646-661.

www.rri.co.id. 2012. "Surabaya Kota Kedua Setelah Jakarta, dengan Pertumbuhan Mobil Terbanyak".

Yuliati, Sri. 2009. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pratama Mulia Surakarta. *Jurnal Politeknosains* 8(2): 20-31.