

## PENGARUH FAKTOR KOMUNIKASI, KEPERIBADIAN EKSTRAVERSI, DAN KEPERIBADIAN KETELITIAN TERHADAP PRESTASI KERJA

LILIK ZUBAIDAH  
ANDRE DWIJANTO W.

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

**Absrtact:** *Human resources' case has been main problem for developing company in globalization era. Bad managing human resources has impact to job performance. The effectivity of communication factors, extraversion, and conscientiousness are one of strategy to increase officers' job performance. This research aimed to analyze the influence of communication factors, extraversion and conscientiousness to officers' job performance. Research population are the officers at Directorate Of Personnel and General PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Sample are 74 respondences by using samples saturated technique. Using questionnaires and analyzing data assumed double liniear regression as measurements. Using partial test, result of research shows that it has significant positive influence for communication factors and conscientiousness to job performance but extraversion doesn't. Communication factors are the dominant variable to influence job performance.*

**Keyword:** *communication factors, extraversion, concientiousness, job performance*

### PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Tingkah laku sumber daya manusia (pegawai) di lingkungan perusahaan harus dibangun melalui komunikasi yang sehat. Komunikasi ini diperlukan untuk memelihara hubungan pegawai dengan atasan. Baharum *et al* (2005) mengatakan bahwa komunikasi merupakan aspek dan elemen yang penting dalam kefungsiian sebuah organisasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik. Faktor komunikasi yang efektif merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, instruksi-instruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Sekaligus mengoreksi

apakah pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan diterima dengan baik oleh para bawahannya.

Costa dan McCrae (1985) dalam Mastuti (2005) menjelaskan bahwa ekstrasversi menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia. Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. Kaum ekstravert (ekstrasversinya tinggi) cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu untuk mempertahankan dan menikmati sejumlah besar hubungan. Sementara kaum introvert cenderung tidak sepenuhnya terbuka dan memiliki hubungan yang lebih sedikit dan tidak seperti kebanyakan orang lain, mereka lebih senang dengan kesendirian.

Costa dan McCrae (1992) dalam Mastuti (2005) menjelaskan bahwa

ketelitian menilai kemampuan individu didalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya. Sebagai lawannya menilai apakah individu tersebut tergantung, malas dan tidak rapi. Dimensi ini merujuk pada jumlah tujuan yang menjadi pusat perhatian seseorang. Orang yang mempunyai skor tinggi cenderung mendengarkan kata hati dan mengejar sedikit tujuan dalam satu cara yang terarah dan cenderung bertanggungjawab, kuat bertahan, tergantung, dan berorientasi pada prestasi. Sementara yang skornya rendah ia akan cenderung menjadi lebih kacau pikirannya, mengejar banyak tujuan, dan lebih hedonistik.

Baharum *et al.* (2005) mengemukakan bahwa komunikasi yang diterapkan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan prestasi kerja. Muhtary (2007) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan secara parsial faktor-faktor komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Rodiyah (2010) yang mendapati bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi, dan pengambilan keputusan terhadap prestasi kerja. Jadi berdasarkan jurnal tersebut terdapat *research gap* terkait dengan faktor komunikasi dan prestasi kerja. Suliman *et al* (2010) menunjukkan bahwa faktor kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun beberapa penelitian lain Thoresen *et al.* (2004) menunjukkan bahwa komponen urutan kepribadian ketelitian dan kepribadian ekstraversi lebih kuat berkaitan dengan prestasi kerja.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh faktor komunikasi terhadap prestasi kerja, untuk mengetahui pengaruh kepribadian ekstraversi terhadap prestasi kerja, untuk mengetahui pengaruh kepribadian ketelitian

terhadap prestasi kerja, untuk mengetahui pengaruh faktor komunikasi, kepribadian ekstraversi, kepribadian ketelitian secara simultan terhadap prestasi kerja.

## KAJIAN PUSTAKA

### Komunikasi

Efendi (2006) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media).

Sopiah (2008:141) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi. Baharum *et al* (2005) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah aspek dan elemen yang penting dalam kefungsian sebuah organisasi. Carl I.Hovland (1953) dalam Effendy (2006) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain (komunikan).

Burns dan Kelly (1964) dalam Wexley dan Yulk (2005:70) mendefinisikan bahwa komunikasi sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih. Komunikasi dapat juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi merupakan suatu proses yang vital dalam organisasi karena komunikasi diperlukan bagi efektivitas kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik, serta proses-proses organisasi lainnya. Studi-studi tentang perilaku manajerial menunjukkan bahwa bagian terbesar waktu manajer dalam kerja

digunakan untuk komunikasi dengan orang lain. Lasswell (1972) dalam Effendy (2006:10) mengemukakan bahwa faktor-faktor komunikasi adalah komunikator (*sender*), pesan (*message*), media, komunikan (*receiver*), umpan balik (*feedback*).

### Kepribadian Ekstraversi

Penelitian ini menggunakan istilah ekstraversi. Eysenck dan Eysenck (1969) dalam Feist dan Feist (2009:124) menjelaskan ekstraversi adalah membedakan antara orang-orang ekstrover dan introver. Orang-orang ekstrover mempunyai karakteristik utama yaitu kemampuan bersosialisasi dan sifat impulsif, senang bercanda, penuh gairah, cepat dalam berfikir, optimis, serta sifat-sifat lain yang mengindikasikan orang-orang yang menghargai hubungan mereka dengan orang lain. Orang-orang introver mempunyai karakteristik sifat-sifat yang berkebalikan dari mereka yang ekstrover. Mereka dapat dideskripsikan sebagai pendiam, pasif, tidak terlalu bersosialisasi, hati-hati, tertutup, penuh perhatian, pesimistis, damai, tenang, dan terkontrol.

Costa dan McCrae (1985) dalam Mastuti (2005) menjelaskan bahwa ekstraversi menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia. Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. Kaum ekstrovert (ekstraversinya tinggi) cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu untuk mempertahankan dan menikmati sejumlah besar hubungan. Sementara kaum *introvert* cenderung tidak sepenuhnya terbuka dan memiliki hubungan yang lebih sedikit dan tidak seperti kebanyakan orang lain, mereka lebih senang dengan kesendirian.

McCrae dan Allik, J. (2002) menjelaskan bahwa untuk mengukur kepribadian ekstraversi adalah *Warmth*, kecenderungan untuk mudah bergaul dan membagi kasih sayang. *Gregariousness*, kecenderungan untuk banyak berteman dan berinteraksi dengan orang banyak. *Assertiveness*, individu yang cenderung tegas. *Activity*, individu yang sering mengikuti berbagai kegiatan, memiliki energi dan semangat yang tinggi. *Excitement-seeking*, individu yang suka mencari sensasi dan suka mengambil resiko. *Positive emotion*, kecenderungan untuk mengalami emosi-emosi yang positif seperti bahagia, cinta, dan kegembiraan.

### Kepribadian Ketelitian

Costa dan McCrae (1985) dalam Feist dan Feist (2009:137) menjelaskan bahwa ketelitian mendeskripsikan orang-orang yang teratur, terkontrol, terorganisasi, ambisius, terfokus, pada pencapaian, dan memiliki disiplin diri. Secara umum, mereka yang memiliki sifat *conscientiousness* yang tinggi biasanya pekerja keras, berhati-hati, tepat waktu, dan mampu bertahan. Sebaliknya, mereka yang mempunyai sifat *conscientiousness* rendah cenderung tidak teratur, ceroboh, pemalas, serta tidak memiliki tujuan dan lebih mungkin menyerah saat mulai menemui kesulitan dalam mengerjakan sesuatu.

Costa dan McCrae (1992) dalam Mastuti (2005) menjelaskan bahwa ketelitian menilai kemampuan individu didalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya. Sebagai lawannya menilai apakah individu tersebut tergantung, malas dan tidak rapi. Dimensi ini merujuk pada jumlah tujuan yang menjadi pusat perhatian seseorang. Orang yang mempunyai skor tinggi cenderung mendengarkan

kata hati dan mengejar sedikit tujuan dalam satu cara yang terarah dan cenderung bertanggungjawab, kuat bertahan, tergantung, dan berorientasi pada prestasi. Sementara yang skornya rendah akan cenderung menjadi lebih kacau pikirannya, mengejar banyak tujuan, dan lebih hedonistik.

McCrae dan Allik, J. (2002) menjelaskan bahwa untuk mengukur kepribadian ketelitian yaitu *competence*, kesanggupan, efektifitas dan kebijaksanaan dalam melakukan sesuatu. *Order*, kemampuan mengorganisasi. *Dutifulness*, memegang erat prinsip hidup. *Achievement-striving*, aspirasi individu dalam mencapai prestasi. *Self-discipline*, mampu mengatur diri sendiri. *Deliberation*, selalu berpikir dahulu sebelum bertindak.

### Prestasi Kerja

Maier (1965) dalam Wijono (2011:59) mendefinisikan bahwa memberi batasan bahwa secara umum prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Mangkunegara (2007:67) mendefinisikan bahwa

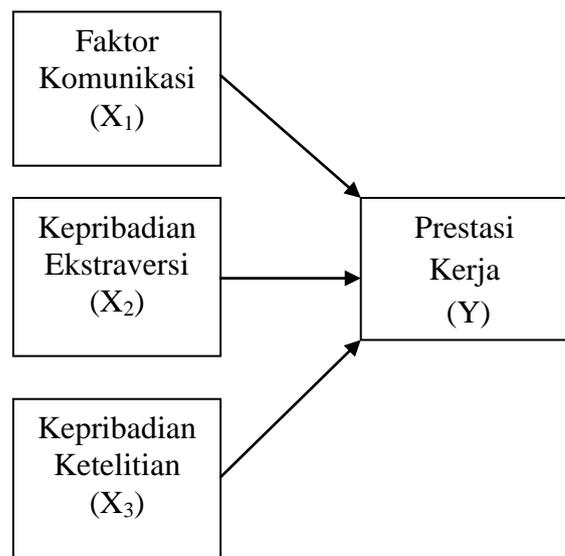
Berdasarkan telaah teoritis dan telaah empiris maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- H1 : ada pengaruh yang signifikan antara faktor komunikasi terhadap prestasi kerja.
- H2 : ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian ekstrasversi terhadap prestasi kerja.
- H3 : ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian ketelitian terhadap prestasi kerja.
- H4 : ada pengaruh yang signifikan antara faktor komunikasi, kepribadian ekstrasversi, dan

prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lawler dalam As'ad (2005) mendefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja mempunyai pengertian sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, jadi prestasi kerja menunjukkan tingkat penyelesaian tugas yang diberikan kepada seorang karyawan.

Berdasarkan pola pengaruh antar variabel tersebut maka dikaitkan dengan teori-teori yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya maka dapat dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian seperti gambar 3.1:



Gambar 3.1

kepribadian ketelitian secara simultan terhadap prestasi kerja.

## METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana penelitian ini menggunakan analisis statistik yang menitikberatkan pengujian hipotesis. Data yang digunakan merupakan data terukur yang akan menghasilkan simpulan yang dapat digeneralisasikan. Berdasarkan sampel yang akan dilakukan pengujian, maka lokasi penelitian ini dilakukan pada pegawai Direktorat Personalia Dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya yang beralamat di Jl. Tanjung Perak Timur No. 620 Surabaya 60165.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya pada bagian Personalia dan Umum yang berjumlah 78 orang

yang tersebar di 4 divisi. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh dimana teknik penentuan sampelnya apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh ini adalah studi sensus. Sampel populasi dalam penelitian ini sebanyak 74 orang sekitar 95% yang diambil dari bagian Personalia dan Umum di 4 divisi yaitu perencanaan dan pengembangan SDM, kesejahteraan dan kinerja SDM, sistem informasi, umum/kepala kantor pusat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket (angket tertutup dengan skala likert), dokumentasi dan wawancara. Uji keandalan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data dengan bantuan progam SPSS versi 18,0. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.

## HASIL

### Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui deskripsi untuk masing-masing variabel penelitian

**Tabel 1 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Faktor Komunikasi**

Indikator	Pernyataan	Frekuensi Alternatif Jawaban					Skor rata-rata	Skor rata-rata variabel
		5	4	3	2	1		
Komunikator	Informasi yang sesuai <i>job description</i>	20	45	9	-	-	4,15	
	Pemberitahuan atasan tentang pekerjaan	18	50	6	-	-	4,16	
Pesan	Memahami pesan yang disampaikan	12	52	10	-	-	4,03	
Media	Menggunakan telepon/memorandum	11	43	19	1	-	3,86	

	Jelas dengan informasi dilingkungan kerja	16	44	13	1	-	4,01	
Komunikasikan	Senang berdiskusi dengan rekan	18	52	3	1	-	4,18	4,05
Umpan balik	Ketidaksepakatan kandungan keputusan	15	54	5	-	-	4,14	
	Atasan berusaha memberikan jawaban terbaik	12	49	8	5	-	3,92	

Pada tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa untuk skor rata-rata variabel faktor komunikasi adalah sebesar 4,05, dengan demikian responden dalam penelitian ini dapat dikatakan

bahwa komunikasi yang terjadi adalah baik. Skor rata-rata untuk indikator yang paling tinggi adalah komunikasikan yaitu 4,18.

**Tabel 2 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kepribadian Ekstraversi**

Indikator	Pernyataan	Frekuensi Alternatif Jawaban					Skor rata-rata	Skor rata-rata variabel
		5	4	3	2	1		
<i>Warmth</i>	Mudah bergaul dan berbagi kasih sayang	11	44	12	6	1	3,78	
<i>Gregariosness</i>	Suka berinteraksi	12	51	9	2	-	3,99	
<i>Assertiveness</i>	Individu yang cenderung tegas	11	42	19	2	-	3,84	
<i>Activity</i>	Sering mengikuti berbagai kegiatan	11	41	18	4	-	3,80	

<i>Excitement-seeking</i>	Suka mencari sensasi dan suka mengambil resiko	8	28	22	15	1	3,36	
<i>Positive emotion</i>	Selalu bahagia dalam melakukan aktivitas	18	52	3	1	-	4,18	3,80

Pada tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa untuk skor rata-rata variabel kepribadian ekstraversi adalah sebesar 3,80, dengan demikian responden dalam penelitian ini dapat

dikatakan bahwa sifat kepribadian yang dimiliki adalah rendah. Dapat dilihat pada indikator yang paling rendah yaitu pada *Excitement-seeking* sebesar 3,36.

**Tabel 3 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kepribadian Ketelitian**

Indikator	Pernyataan	Frekuensi Alternatif Jawaban					Skor rata-rata	Skor rata-rata variabel
		5	4	3	2	1		
<i>Competence</i>	Sanggup melakukan sesuatu dengan efektif	13	56	5	-	-	4,11	
<i>Order</i>	Mampu berorganisasi	11	57	6	-	-	4,06	
<i>Dutifulness</i>	Individu yang cenderung tegas	14	54	14	-	-	4,43	
<i>Achievement</i>	Memiliki aspirasi diri	15	52	7	-	-	4,11	
<i>Deliberation</i>	Mampu mengatur diri	12	58	4	-	-	4,11	4,10

<i>Positive emotion</i>	Selalu bahagia dalam melakukan aktivitas	14	52	8	-	-	4,08	
-------------------------	--	----	----	---	---	---	------	--

Pada tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa untuk skor rata-rata variabel kepribadian ketelitian adalah sebesar 4,10, dengan demikian responden dalam penelitian ini dapat dikatakan

bahwa sifat kepribadian ketelitian yang dimiliki adalah tinggi. Dapat dilihat pada indikator yang paling tinggi yaitu pada *Dutifulness* sebesar 4,43.

**Tabel 4 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Prestasi Kerja**

Indikator	Pernyataan	Frekuensi Alternatif Jawaban					Skor rata-rata	Skor rata-rata variabel
		5	4	3	2	1		
Kuantitas kerja	Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan	15	47	11	1	-	4,03	
Kualitas kerja	Kualitas hasil pekerjaan sudah memenuhi standar	17	49	7	1	-	4,11	
Pengetahuan pekerjaan	Selalu ingin mempelajari hal baru	17	52	4	1	-	4,15	
Kreativitas	Mempunyai kreativitas	18	52	3	1	-	4,18	
Kerja sama	Kemampuan dalam bekerja sama	20	46	8	-	-	4,16	
Dapat diandalkan	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	16	54	4	-	-	4,06	4,10

Inisiatif	Memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan baru	11	58	5	-	-	4,08
Kualitas personal	Kepribadian dalam melaksanakan pekerjaan sesuai keahliannya	17	48	9	-	-	4,11
	Kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan	16	51	7	-	-	4,12
	Tingkat kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan	22	47	5	-	-	4,23

Pada tabel 4 tersebut dapat diketahui bahwa untuk skor rata-rata variabel prestasi kerja adalah sebesar 4,10, dengan demikian responden dalam penelitian ini dapat

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Uji Statistik nonparametrik data sampel dapat dikatakan berdistribusi normal apabila  $> 0,05$ . Dari data tabel menunjukkan berdistribusi normal yaitu sebesar 0,735.

Hasil uji multikolinearitas Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1 yaitu faktor komunikasi 0,814, kepribadian ekstraversi 0,953, dan kepribadian ketelitian 0,781. Demikian pula ketiga nilai VIF kurang dari 10 yaitu faktor komunikasi 1.229, kepribadian ekstrversi 1.050, kepribadian ketelitian 1.280.

dikatakan bahwa prestasi kerja pada pegawai adalah tinggi. Dapat dilihat pada indikator yang paling tinggi nilainya yaitu pada kualitas personal yaitu sebesar 4,23.

Sehingga dapat dikatakan model regresi bebas dari multikolinieritas, dengan demikian asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

Heterokedastisitas terjadi bila terdapat antara variabel sisa dengan variabel bebas. Gejala heterokedastisitas ini diketahui dengan menggunakan analisis Rank Spearman. Jika nilai signifikansi pada hasil korelasi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka dapat dikatakan item bebas dari gejala heterokedastisitas atau terjadi homokedastis. Ketiga variabel masing-masing signifikannya adalah faktor komunikasi 0,826, kepribadian ekstraversi 0,939, kepribadian ketelitian 0,739.

Nilai koefisien R square menunjukkan seberapa pengaruh

variabel bebas (faktor komunikasi, kepribadian ekstraversi, kepribadian ketelitian) terhadap perubahan nilai variabel terikat (prestasi kerja) diketahui bahwa nilai R square adalah sebesar 0,357. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa komunikasi ( $X_1$ ), kepribadian ekstraversi ( $X_2$ ), kepribadian ketelitian ( $X_3$ ) mempengaruhi perubahan prestasi kerja pegawai. nilai F hitung hasil regresi adalah sebesar 12.940 dengan tingkat signifikansi 0,00 jika nilai dibawah 0,00 sehingga terdapat pengaruh secara simultan variabel bebas faktor komunikasi ( $X_1$ ), kepribadian ekstraversi ( $X_2$ ), dan kepribadian ketelitian( $X_3$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y).

Uji t pada penelitian ini adalah nilai  $t_{hitung}$  variabel faktor komunikasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,659 pada taraf signifikansi dibawah 5% yaitu sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa variabel faktor komunikasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepribadian ekstraversi ( $X_2$ ) adalah sebesar -1,488 pada taraf signifikansi diatas 5% yaitu sebesar 0,141 dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian ekstraversi ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepribadian ketelitian ( $X_3$ ) adalah sebesar 2,906 pada taraf signifikansi dibawah 5% yaitu sebesar 0,005 dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian ketelitian ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

## PEMBAHASAN

Berikut akan dibahas hasil dari analisis data yang berkaitan dengan hipotesis yang diajukan yaitu sebagai berikut:

### **Pengaruh Faktor Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik Regresi Linear Berganda, diketahui bahwa faktor komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor komunikasi secara parsial mempengaruhi prestasi kerja yaitu sebesar 0,401.

Fakta ini mendukung hasil penelitian Muhtary (2007) yang mengemukakan bahwa secara parsial dan secara bersama-sama variabel faktor-faktor komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Lebih lanjut, dikemukakan oleh Rodiyah (2010) menunjukkan bahwa komunikasi berhubungan signifikan positif dengan prestasi kerja. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Carl I.Hovland (1953) yang mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain (komunikan), dan hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja oleh para pegawai.

Keberhasilan komunikasi sangat ditentukan pihak yang terlibat dalam proses komunikasi (*communicator*), dan harus memiliki keterampilan yang beragam misalnya sebagai penulis, pendengar, pemikir, ataupun pemecah masalah. Tanpa keterampilan komunikasi, pengetahuan terhadap masalah yang dibicarakan, pertimbangan terhadap perilaku dan budaya penerima pesan, maka pesan yang disampaikan akan mengalami gangguan dan hal ini akan mempengaruhi produktivitas pegawai.

### **Pengaruh Kepribadian Ekstraversi Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis sebagaimana tersaji pada

bagian sebelumnya, diketahui bahwa kepribadian ekstrasversi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pada umumnya pegawai yang bekerja di Direktorat Personalia dan Umum tidak memiliki sifat kepribadian ekstrasversi yang baik dan juga lebih mempertimbangkan budaya yang tampak pada kerjasama bukan sifat seseorang yang ingin menonjolkan diri. Meskipun sifat pada ekstrasversi ini cenderung dengan mudah bergaul, suka berinteraksi, selalu bahagia, tetapi sifat yang dilakukan tidak dapat mencerminkan seseorang itu akan berprestasi, karena sifat tersebut tidak mendominasi dalam melakukan pekerjaan. Mencari sensasi dan suka mengambil resiko tidak berpengaruh dalam pencapaian prestasi kerja, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai bersifat introver.

Fakta ini sesuai dengan penelitian Ahmadi (2012) dan Suliman (2007) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian ekstrasversi terhadap prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa semakin kaum ekstrasversi (ekstrasversinya tinggi) maka akan semakin menurun prestasi kerja seseorang, kebalikan dari extrover adalah introver. Kaum introver cenderung tidak sepenuhnya terbuka dan memiliki hubungan yang lebih sedikit dan tidak seperti kebanyakan orang lain, mereka lebih senang dengan kesendirian. Dilihat dari responden item yang tertinggi adalah selalu bahagia dalam melakukan aktivitas. Selalu senang melakukan pekerjaan belum tentu mengindikasikan kebahagiaan. Individu yang ekstrasversi levelnya rendah cenderung sulit untuk diterima diantara rekan kerja yang lain (Robbin,2001).

## **Pengaruh Kepribadian Ketelitian Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis sebagaimana tersaji pada bagian sebelumnya, diketahui bahwa kepribadian ketelitian berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian ketelitian secara parsial mempengaruhi prestasi kerja yaitu sebesar 0,328. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pada umumnya pegawai memiliki sifat kepribadian ketelitian yaitu menggambarkan perbedaan keteraturan dan *self discipline* seseorang.

Seseorang yang teliti memiliki nilai kebersihan dan ambisi. Orang-orang tersebut biasanya digambarkan oleh teman-teman mereka sebagai seseorang yang *well-organize*, tepat waktu, dan ambisius. kesungguhan mendeskripsikan kontrol terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas.

Mendukung teori dari Barrick dan Mounth meneliti hubungan dari ciri-ciri kepribadian dan peringkat pengawas kinerja dalam konteks manajerial otonomi sebagai moderator menemukan bahwa kepribadian ketelitian dan kepribadian ekstrasversi secara signifikan berhubungan positif dengan prestasi kerja. Kepribadian ketelitian menilai kemampuan individu didalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya. Sebagai lawannya menilai apakah individu tersebut tergantung, malas dan tidak rapi. Dimensi ini merujuk pada jumlah tujuan yang menjadi pusat perhatian seseorang. Orang yang mempunyai skor tinggi cenderung mendengarkan kata hati dan mengejar sedikit tujuan dalam

satu cara yang terarah dan cenderung bertanggungjawab, kuat bertahan, tergantung, dan berorientasi pada prestasi (Robbins, 2001).

### **Pengaruh Faktor Komunikasi, Kepribadian Ekstraversi, Kepribadian Ketelitian terhadap Prestasi kerja**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis sebagaimana tersaji pada bagian sebelumnya, diketahui bahwa secara simultan faktor komunikasi, kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor komunikasi, kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian secara simultan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 35,7%. Pengaruh tersebut menghasilkan pengaruh yang positif atau membentuk pola yang searah, dimana ketika faktor komunikasi dan kepribadian ketelitian ditingkatkan maka prestasi kerja pun juga ikut meningkat tetapi tidak dengan kepribadian ekstraversi.

Responden sangat menyadari betul betapa pentingnya pengaruh faktor komunikasi dan sifat kepribadian ketelitian terhadap prestasi kerja mereka, karena kedua variabel bebas ini dikategorikan menjadi sebuah peluang dalam karier mereka. Setiap pegawai tetap yang bekerja memiliki ikatan kerja dan dituntut untuk selalu maksimal dalam bekerja. Alasan responden untuk selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan adalah tidak lain agar dapat bertahan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

### **KESIMPULAN**

Berdasar hasil pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu hasil analisis

deskriptif menunjukkan bahwa secara umum faktor komunikasi, kepribadian ketelitian dan prestasi kerja pada pegawai Direktorat Personalia dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya adalah baik dan tinggi. Untuk kepribadian ekstraversinya tergolong rendah.

Berdasar pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Faktor komunikasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan dan atasan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja; (2) Kepribadian ekstraversi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sifat kepribadian ekstraversi pegawai belum dapat meningkatkan prestasi kerja; (3) Kepribadian ketelitian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sifat kepribadian ketelitian pegawai baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Terdapat pengaruh secara simultan (faktor komunikasi, kepribadian ekstraversi, kepribadian ketelitian) terhadap prestasi kerja.

Berdasar hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka dapat diberikan saran-saran yaitu: (1) dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu jumlah sampel yang kecil dan hanya terbatas pada pegawai Direktorat Personalia dan Umum saja sehingga perlu dilakukan generalisasi yang lebih baik dalam penentuan populasi dan sampel; (2) Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menerapkan model yang sama yang telah diteliti pada obyek lain yang berbeda.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Keberhasilan penulis jurnal ilmiah manajemen ini tidak lepas dari bantuan serta arahan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Pada

kesempatan ini penulis sampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada: (1). Dr. Andre Dwijanto Witjaksono, S.T., M.Si selaku pembimbing; (2). Dr. Anang Kistyanto, S.Sos.,M.Si selaku penguji; (3) Drs. Parjono, M.Si selaku penguji.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 2005. *Psikologi Industri*. Edisi Empat. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Liberty.
- Ahmadi, S. A., Ardi, S. Z., Zare, R., Fathizadel, A. R. 2012. Effect of personality Characteristic on organizational commitment and job performance. *Journal of American Science*. vol.8 no.1, 321-326
- Baharum, S., Sawai J. P., and Rathakrishnan, R. B.2005. Hubungan antara komunikasi dalam organisasi dengan kepuasan kerja, prestasi kerja dan komitmen kerja.
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Feist, J dan Feist, J.G. 2009. *Teori Kepribadian. Theories of Personality*. Buku 2: Edisi 7 Jakarta: Salemba Humanika.
- Mangkunegara, A P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset : Bandung.
- Mastuti, Endah. 2005. Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian Big Five (Adaptasi dari IPIP) pada Mahasiswa Suku Jawa. *INSAN* Vol. 7 No. 3, Desember 2005.
- McCrae, R.R., & Allik, J. (2002). The Five Factor Model of personality across cultures. New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers.
- Muhtary, Wulyani. 2007. Pengaruh faktor-faktor komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian pabrikan di PT. XXI-XXII (persero) Pabrik Gula Gempol Kerep Mojokerto. Skripsi Unair.
- McCrae, R.R & Costa Jr., P.T. 1997. Personality Trait Structure as a Human Universality. *American Psychologist*. Vol 52. No 5. 509-516.
- Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Laras : Sidoarjo.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Indonesia. Indeks Gramedia.
- Rue, Lesie and Byars, L.L., 1995. *Management, Skills and Application*. Seven Edition, Chicago. Irwin.
- Sanders, Beth. A., 2007. Using Personality trait to predict police officer performance. *An International Journal of Police Strategies & Management* vol.31 no.1, 129-147
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: penerbit Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Suliman, A.M., Rahman A., dan Rahman A. A. 2010. Personality traits and work performance in a duty-free industry. *International Journal of Commerce and Management*. Vol.20 No.1, 64-82.
- Tim Penyusun. 2006. *Panduan Penulisan dan Penilaian Skripsi*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Thoresen, C. J., Bliese P. D., Bradley J. C., and Thoresen J. D. 2004. The Big Five Personality Traits and Individual Job Performance Growth Trajectories in Maintenance and Transitional

- Job Stages. *Journal of applied psychology*, Vol 89, No.5, 835-853
- Wexley, K.A dan Yulk C.A. 2005. *Perilaku organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wijono, S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.