

PENGARUH KEPRIBADIAN EKSTRAVERSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT GEARINDO PRAKARSA SURABAYA)

Nur Eva Safitri

Universitas Negeri Surabaya

nurevasafitri@gmail.com

Abstract

The most important asset that an organization or company must have and must be maintained is human resources. In addition extraversion personality of a person to form behavioral patterns of thought and how they use it in their work. PT. Gearindo Prakarsa Surabaya is a network of sales, maintenance, repair and supply services. This study aims to analyze the influence of extraversion personality on employee performance with training as intervening variable (study at PT Gearindo Prakarsa Surabaya), with population of 48 employees who attended training course. Based on the results of this study is to show that the extraversion personality has a positive and significant effect on the employee's performance, extraversion personality has a negative and significant effect on the training, the training has a insignificant effect on the employee's performance. In silmutan that the influence of extraversion personality on employee performance with training as intervening variable have an insignificant effect.

Keywords: extraversion personality, employee performance, training

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga atau sebuah investasi besar yang akan menjadi faktor utama yang menentukan suatu keberhasilan organisasi (*Human Development Report*, 2010). Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja adalah penentuam secara priode efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, stadar dan kreteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sifat kepribadian seseorang membentuk pola perilaku seseorang dan bagaimana mereka menggunakannya dalam pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepribadian ekstrasversi adalah dimensi ekstrasversi menampilkan tingkat level kenyamanan kita dalam hubungan. Sedangkan Costa dan McCrae (1992) dalam Mastuti (2005) menyatakan suatu kepribadian ekstrasversi menilai sebagai kuantitas, dan intensitas, interaksi interpersonal, level aktivitasnya, dan suatu kebutuhan untuk didukung.

Pelatihan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja selain kepribadian karyawan itu sendiri. Gordon (1992) dalam Sultana dkk (2012) menyatakan pelatihan merupakan kegiatan yang akan direncanakan, sistematis dan menghasilkan meningkatkan keterampilan, atau pengetahuan dan kompetensi yang perlu supaya dapat melakukan pekerjaan yang sangat aktif dalam satu kegiatan atau rangkaian kegiatan.

Beberapa peneliti telah menemukan pengaruh antara kepribadian ekstrasversi, pelatihan dan kinerja karyawan. Hasil peneitian dari Menurut Mashuri (2014) menunjukkan bahwa kepribadian ekstrasversi sangat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi kepribadian ekstrasversi maka akan dapat menaikkan tingkat kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Indarti dkk (2014) menyatakan bahwa kepribadian ekstrasversi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sementara Rothman dan Coetzer (2003) mengemukakan bahwa dari hasil analisis korelasi produk momen antara semua kepribadian dengan kinerja tidak ada hubungan yang signifikan. Namun, pada hasil analisis kanokikal menunjukkan bahwa kestabilan emosional dan kemampuan mendengarkan kata hati mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Aulawi (2014) menyatakan bahwa menurut tanggapan responden pelatihan dan kinerja PT. XXX Industri (Persero) sudah sangat baik. Hal ini menunjukkan pelatihan (*training*) ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil dari peneliti Yulianti (2009) mengungkapkan pelatihan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Gearindo Prakarsa Surabaya, yang merupakan salah satu perusahaan sering melakukan program pelatihan adalah PT. Gearindo Prakarsa. Pada penelitian ini peneliti memilih PT Gearindo Prakarsa Surabaya sendiri merupakan perusahaan yang memproduksi alat pengeboran minyak. Perusahaan ini menawarkan layanan di listrik, mekanik, dan instrumentasi, pipa, struktural, tangki untuk penyimpanan, dan konstruksi untuk *oil* dan gas industri di Indonesia. PT Gearindo Prakarsa Surabaya menyediakan berbagai layanan kepada klien, mulai dari *survey* lokasi, desain teknik, gambar CAD, estimasi biaya, pengadaan, penyediaan, pengendalian / kualitas jaminan mutu, fabrikasi, konstruksi, instalasi, dan *commissioning*. Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya PT Gearindo Prakarsa Surabaya berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada klien.

PT. Gearindo Prakarsa Surabaya mengadakan program pelatihan setiap tahunnya secara rutin di bidang *Welder*, *QC*, *Fitter*, *Operator crane*. Ini bertujuan untuk memperoleh kualitas sumber daya manusia yang lebih profesional dan produktif sehingga perusahaan menerapkan suatu pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prioritas utama dalam pencapaiannya, yang akan dilaksanakan secara intern dan suatu kerjasama kepada berbagai lembaga pendidikan. Pelatihan yang sering dilakukan adalah *off the job training* dimana perusahaan mengirinkan perwakilan karyawan untuk mengikuti pelatihan di lembaga pelatihan tertentu.

Pada tahun 2016 perusahaan ini pelatihan yang diadakan pada devisi *warehouse* hanya 48 orang karyawan. Dalam divisi ini juga terdapat berbagai suku dan kebudayaan yang dibawa oleh karyawan. Oleh karena itu setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Tabel 1 berikut ini menunjukkan hasil dari semua karyawan yang program pelatihan setiap tahun sesuai dengan bidang masing- masing.

Tabel 1.
Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan

No.		2014	2015	2016
1	<i>QC</i>	10	10	15
2	<i>Welder</i>	25	30	5
3	<i>Fitter</i>	10	15	20
4	<i>Operator crane</i>	10	5	8
Total		55	60	48

Sumber: Diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa pada karyawan yang melakukan program pelatihan tahun 2015-2016 terakhir mengalami peningkatan. Sementara hingga tahun 2016, data menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan mencapai 48 orang. Ini membuktikan komitmen PT. Gearindo Prakarsa Surabaya bahwa perusahaan menempatkan pendidikan dan pelatihan sebagai prioritas utama dalam pencapaiannya. Namun tingginya tingkat pelatihan belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Kepribadian Ekstraversi

Menurut Robbins dan Judge (2015) Kepribadian ekstraversi adalah dimensi ekstraversi menampilkan tingkat level kenyamanan kita dalam hubungan. Menurut Costa dan McCrae (1992) dalam Mastuti (2005) menyatakan suatu kepribadian ekstraversi menilai sebagai kuantitas, dan intensitas, interaksi interpersonal, level aktivitasnya, dan suatu kebutuhan untuk didukung.

Pelatihan

Pelatihan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja selain kepribadian karyawan itu sendiri. Menurut Gordon (1992) dalam Sultana dkk (2012) menyatakan pelatihan merupakan kegiatan yang akan direncanakan, sistematis dan menghasilkan meningkatkan keterampilan, atau pengetahuan dan kompetensi yang perlu supaya dapat melakukan pekerjaan yang sangat aktif dalam satu kegiatan atau rangkaian kegiatan. Dengan mengikuti pelatihan diharapkan karyawan dapat memiliki pengetahuan baru dalam membantu mengerjakan pekerjaannya dan pekerjaan yang dilakukan secara efektif.

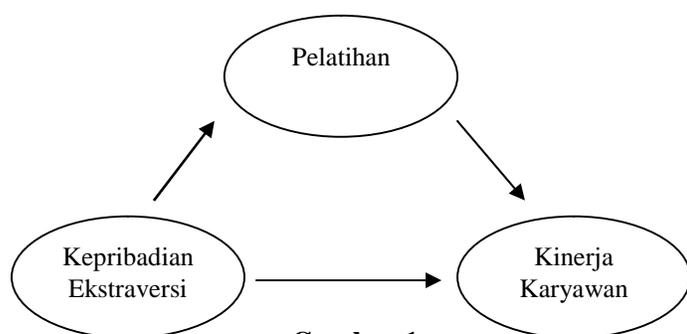
Kinerja Karyawan

Menurut Cooke (2000) dalam Sultan dkk (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. Sedangkan 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.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 menunjukkan bahwa kepribadian ekstraversi mempengaruhi kinerja karyawan yang dimoderasi oleh pelatihan. Sehingga pelatihan dapat mempengaruhi secara tidak langsung pengaruh kepribadian ekstraversi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

- H1: Kepribadian ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Kepribadian ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap pelatihan.
- H3: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4: Kepribadian ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pelatihan sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Selain itu penelitian ini juga termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh kepribadian ekstraversi terhadap kinerja karyawan dengan pelatihan sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 48 orang karyawan PT Gearindo Prakarsa Surabaya.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner dengan sumber data primer dan sekunder. Skala pengukuran menggunakan skala *likert*. Skala *likert* memiliki fungsi untuk mengukur pendapat, persepsi maupun sikap seseorang maupun sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Kemudian, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan bantuan *software* SmartPLS.

Definisi Operasional Variabel

Kepribadian Ekstraversi atau Karakteristik Individu (x)

Kepribadian Ekstraversi menilai individu melalui kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, tingkat aktivitas dan kemampuan untuk berbahagia. Menurut Echchakoui (2013). Kepribadian ekstraversi memiliki indikator tersebut antara lain: 1) Kenyamanan saat berada di masyarakat. Pernyataan terkait kenyamanan mekanik bersama peserta lain saat pelatihan. 2) Memulai percakapan. Pernyataan terkait inisiatif untuk memulai pembicaraan dengan peserta lain saat pelatihan. 3) Berbicara dengan banyak orang yang berbeda. Pernyataan terkait tindakan untuk berbicara dan berdiskusi dengan peserta yang berbeda saat pelatihan. 4) Tidak keberatan menjadi pusat perhatian. Pernyataan terkait tidak keberatannya mekanik untuk menjadi pusat perhatian atau berkeinginan untuk unggul saat pelatihan.

Pelatihan (Z)

Menurut Mangkunegara pelatihan merupakan berproses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir pada suatu pegawai non manajerial mempelajari tentang pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Indikator pengukuran variabel pelatihan pada penelitian ini diambil dari Mangkunegara, yaitu: 1) Instruktur. 2) Materi. 3) Metode. 4) Sarana prasarana.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian atau prestasi untuk seorang berkenaan dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Gomes (2003:142). Kinerja karyawan memiliki indikator sebagai berikut: 1) Kuantitas. 2) Kualitas. 3) Ketepatan waktu. 4) Disiplin. 5) Tanggung jawab. 6) Kehadiran. 7) Kerja sama. 8) Komunikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari karakteristik responden pada karyawan PT Gearindo Prakarsa Surabaya. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki laki berjumlah 48 orang (100%) dan responden perempuan berjumlah 34 orang (50%). Berdasarkan pada usia, responden berusia 20-29 tahun berjumlah 6 orang (12,5%), usia 30-390 tahun berjumlah 35 orang (72,9%), usia 40-49 tahun berjumlah 7 orang (14,6%). Berdasarkan tingkat pendidikan Terakhir, responden lulusan SMA/SMK berjumlah 17 orang (35,4%), lulusan Diploma berjumlah 13 orang (27,1%) dan lulusan Sarjana (S1) berjumlah 18 orang (37,5%).

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator dari variabel kepribadian ekstraversi, kinerja karyawan dan pelatihan menghasilkan nilai *loading factor* > R-tabel yang artinya bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Indikator	R-Tabel	Loading Factor	Keterangan
X1.1	0,5	0,921	Valid
X1.2	0,5	0,745	Valid
X1.4	0,5	0,830	Valid
Y1	0,5	0,852	Valid
Y2	0,5	0,580	Valid
Y3	0,5	0,875	Valid
Y4	0,5	0,67	Valid
Y5	0,5	0,539	Valid
Y6	0,5	0,791	Valid
Y7	0,5	0,751	Valid
Y8	0,5	0,896	Valid
Z1	0,5	0,973	Valid
Z2	0,5	0,913	Valid

Sumber: *Output SmartPLS*,2017

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kepribadian ekstraversi, pelatihan, dan kinerja karyawan telah memiliki reliabilitas yang baik karena telah menghasilkan nilai *composite reliability* > 0,60.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability
Kepribadian Ekstraversi	0,873
Kinerja Karyawan	0,908
Pelatihan	0,962

Sumber: *Output SmartPLS*, 2017

Hasil R-Square (Inner Model)

Hasil R-square menghasilkan nilai pelatihan sebesar 0,075. Artinya bahwa besarnya pengaruh kepribadian ekstraversi terhadap pelatihan 7,5% sedangkan sisa yakni 92,25% dipengaruhi oleh variabel lain yang juga memiliki pengaruh pelatihan dan juga pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,779. Artinya bahwa besarnya pengaruh kepribadian ekstraversi terhadap kinerja karyawan sebesar 77,9% sedangkan sisa yakni 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang juga memiliki pengaruh kinerja karyawan.

Hasil Uji T (Signifikansi)

Pada tahapan ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel yang signifikan. Pengaruh antar variabel dapat dikatakan signifikan jika memiliki nilai t hitung > 1,96.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

Hubungan	Original sampel (O)	T statistic	Keterangan	Kesimpulan
X -> Y	0.880	22.068	Signifikan	Hipotesis diterima
X -> Z	-0.274	2.923	Signifikan	Hipotesis diterima
Z -> Y	-0.010	0,218	Tidak Signifikan	Hipotesis ditolak

Sumber: *Output SmartPLS*, 2017

Berdasarkan pada tabel 4 diatas diketahui bahwa pengaruh kepribadian ekstraversi terhadap kinerja karyawan menunjukan nilai koefisien 0,880 bernilai positif. Nilai positif menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif yaitu kepribadian ekstraversi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sedangkan nilai dari t-statistik sebesar 22.068 dengan tingkat signifikan sebesar 5% (t tabel signifikan

untuk 5% = 1,96), karena nilai dari t statistik tersebut lebih besar dari 1,96. Maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepribadian ekstraversi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepribadian ekstraversi terhadap pelatihan menunjukkan nilai yang koefisien estimate sebesar -0.274 bernilai negatif. Nilai negatif menggambarkan bahwa terdapat hubungan negatif yaitu semakin tinggi kepribadian ekstraversi maka rendah pelatihannya. Sedangkan nilai dari t-statistik sebesar 2.923 dengan tingkat signifikan sebesar 5% (t tabel signifikan untuk 5% = 1,96), karena nilai dari t statistik tersebut lebih besar dari 1,96.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepribadian Ekstraversi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa pengaruh kepribadian ekstraversi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 22.068 sedangkan pada nilai original sampel sebesar 0.880, yang menunjukkan bahwa variabel kepribadian ekstraversi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H1 diterima. Maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yaitu apabila kepribadian ekstraversi semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini telah sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dari Mashuri (2014) menyatakan bahwa kepribadian ekstraversi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa kepribadian ekstraversi yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja seseorang di perusahaan. Karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya sudah menerapkan kepribadian ekstraversi, hal tersebut dibuktikan dengan karyawan disana yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan kinerja dari para karyawan yang sudah bagus. Sehingga dapat diketahui bahwa kepribadian ekstraversi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden memperlihatkan bahwa variabel kepribadian ekstraversi termasuk kedalam kategori tinggi, dengan memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,72. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya memiliki tingkat kepribadian ekstraversi yang tinggi. Indikator yang memiliki nilai paling tinggi dengan nilai 4.50 yaitu indikator berbicara dengan banyak orang hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya yang sedang

mengikuti pelatihan dalam hal kepribadian ekstraversi maka lebih menonjolkan aktivitas berdiskusi dan saling *sharing* tentang materi pelatihan dan pengalaman saat berkerja. Kemudian, indikator lain dari kepribadian ekstraversi yaitu kenyamanan saat berada dikelompok, memiliki nilai yang paling rendah dengan nilai 3,39, hal tersebut bahwa karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya kurang memiliki kenyamanan pada saat mereka berkerja dalam kelompok, sehingga mempengaruhi kinerja mereka di perusahaan. Berdasarkan pada wawancara yang penulis lakukan pada beberapa karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. Beberapa karyawan merasa memiliki kepercayaan diri ketika melakukan apa yang diperintahkan atau ditentukan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan berusaha untuk memenuhi segala perintah dari perusahaan

Pengaruh Kepribadian Ekstraversi Terhadap Pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa pengaruh kepribadian ekstraversi terhadap pelatihan memiliki nilai sebesar 2.923 sedangkan pada original sample memiliki nilai sebesar -0.274, dimana nilai statistik tersebut memiliki hasil yang lebih dari 1,96. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian ekstraversi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pelatihan, maka H1 diterima. Maka hasil dari penelitian ini bahwa apabila terdapat hubungan negatif yaitu kepribadian ekstraversi maka semakin rendah tingkat pelatihan.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden memperlihatkan bahwa variabel kepribadian ekstraversi termasuk kedalam kategori tinggi, dengan memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,72. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya memiliki tingkat kepribadian ekstraversi yang tinggi. Indikator variabel kepribadian ekstraversi yaitu berbicara dengan banyak orang memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, yaitu sebesar 4.50, maka hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya sering sekali berinteraksi dengan karyawan lain. Sehingga tercipta suasana yang kekeluargaan tidak bersifat individual.

Orang yang mempunyai kepribadian ekstraversi mampu menilai dengan rasional sehingga karyawan kemudian lebih menilai bahwa pelatihan tidak dibutuhkan. Maka hasilnya akan negatif. Hal tersebut berarti jika semakin tinggi kepribadian ekstraversi maka semakin rendah pelatihan. Begitupun sebaliknya. Contohnya seperti karyawan yang berpikir kritis akan menilai yang bahwa sebenarnya mereka tidak merasa membutuhkan pelatihan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji penelitian ini, diperoleh hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H1 ditolak. Hal ini terlihat pada nilai t-statistik yang menunjukkan nilai sebesar 0.218, dimana nilai statistik tersebut memiliki nilai yang kurang dari 1,96. Kemudian pada nilai *original sample* memiliki nilai sebesar -0.010, yang artinya bahwa memiliki hubungan negatif. Sehingga ditemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif jawaban responden memperlihatkan bahwa pada variabel pelatihan termasuk kedalam kategori sedang, dengan memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya memiliki tingkat pelatihan yang sedang, hal tersebut dibuktikan dengan salah satu indikator dari variabel pelatihan dalam penelitian ini yaitu indikator instruktur yang memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai 3,26 yang artinya bahwa karyawan PT Gearindo Prakarsa Surabaya yang tidak bisa melakukan pelatihan yang meningkatkan *skill* dan tidak benar-benar melakukan pelatihan ini.

Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan hasil dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Yuliati (2009) yang menghasilkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian serta pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Kepribadian ekstraversi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian ekstraversi karyawan di perusahaan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, kepribadian ekstraversi memiliki pengaruh signifikan terhadap pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian ekstraversi mempengaruhi tingkat pelatihan karyawan PT Gearindo Prakarsa Surabaya. Ketiga, pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan belum bisa meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. Keempat, pelatihan tidak dapat memediasi pengaruh kepribadian ekstraversi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berhasil mempengaruhi hubungan antara kepribadian ekstraversi terhadap kinerja karyawan PT Gearindo Prakarsa Surabaya.

Sehingga rekomendasi yang di dapat dari hasil penelitian ini adalah secara persial, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menanggapi hal tersebut hendaknya di perusahaan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya meningkatkan lagi aktivitas monitoring pasca pelatihan, sehingga karyawan di perusahaan tersebut terpacu untuk memaksimalkan kinerjanya dengan menerapkan apa yang diperoleh dari pelatihan yang telah diikutinya serta dengan secara bertahap mampu berkerja sama secara individu atau mandiri. Kemudian kepribadian ekstraversi berpengaruh negatif terhadap pelatihan. Menanggapi hal tersebut, untuk meningkatkan pelatihan hendaknya di perusahaan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya tidak harus dengan kepribadian bisa dengan cara lain dengan motivasi. Disarankan pimpinan lebih meningkatkan lagi dalam memotivasi untuk karyawan saat melakukan pelatihan maupun juga saat berkerja agar karyawan selalu berusaha untuk menjadi yang lebih memahami berkerjaan atau menjadi yang lebih baik dalam berkerja. Cara untuk memotivasi karyawan yaitu bisa berupa memberikan semangat secara langsung berupa ucapan atau tindakan untuk supaya cabang karyawan harus berkerja lebih baik dari cabang lainnya.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan belum bisa meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. Menanggapi hal tersebut, maka perusahaan lebih harus memperhatikan kinerja dari para karyawan dengan cara perusahaan memberikan target kerja. PT. Gearindo Prakarsa Surabaya memberikan kesempatan untuk memperpanjang kontrak karyawannya, jika mereka dapat meningkatkan kinerja di perusahaan. Selanjutnya, diharapkan perusahaan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya harus lebih transparan kepada karyawan tentang peraturan dan sanksi lebih diperjelas juga harus konsisten pada peraturan yang sudah dibuatkan sejak awal, jika ada perubahan pada informasi peraturan harus disampaikan secepatnya pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulawi, F. S. (2014). Pengaruh Pelatihan/Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT xxx Industri (Persero), Bandung: Universitas Telkom.
- Echchakoui, S. (2013). Personality Traits And Performance: The Mediating Role Of Adaptive Behavior In Call Centers. *Americab Journal Of Industrial and Business Management*.
- Indarti, S., Hendiri, S. dan Mahda, M. (2014). Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional Xii Bkn Pekan Baru. Universitas Riau.
- Mangkunegara, A. A. A. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. A. (2006). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Mashuri, A. I. (2014). Pengaruh Pelatihan, Kepribadian Ketelitian Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik. 1(1): 1-10.
- Mastuti, E. (2005). Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian Big Five (Adaptasi dari IPIP) Pada Mahasiswa Suku Jawa". Jurnal (Online). Falkultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., dan Timothy A. J. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rothmann, S., and Coetzer, E. (2003). The big five personality dimensions and job performance. SA Journal of Industrial Psychology. 29 (1): 68–74.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.