

# PENGARUH DIMENSI KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI STUDI pada PT GRESIK CIPTA SEJAHTERA

ARIEF TRI WICAKSONO, JUN SURJANTI

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,

Kampus Ketintang, Surabaya 60231

E-mail : [Riefson@yahoo.co.id](mailto:Riefson@yahoo.co.id)

## *Abstract*

*This research aimed to analyze the influence of personality dimensions on the performance of employees with training as a mediating variable. The sample used in this study were 45 marketing employees of PT Gresik Cipta Sejahtera. Statistical method analyze technique used is Structural Equation Model Partial Least Square by using Smart PLS 2.0. The results of recent research showed that the dimension of personality extraversion, agreeableness, neuroticism, openness had significant positive effect on performance, Dimensions of Personality conscientiousness had a negative effect and significant to the performance. Dimensions of personality extraversion conscientiousness, openness had positive effect and significant to training, dimensions of personality agreeableness, neuroticism had positive effect but not significant to training, training had positive and significant impact on performance. Training did not mediate the effect between Dimensions of Personality extraversion, agreeableness, neuroticism, openness on performance, training did mediate the effect between Dimensions of Personality conscientiousness on performance.*

**Keywords:** *Dimensions Of Personality, Performance, and Training.*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga atau sebuah investasi besar yang akan menjadi faktor utama yang menentukan suatu keberhasilan sebuah organisasi (*Human Development Report, 2010*). Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan. Srimindarti (2006:34) Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Marwansyah (2009:228) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Namun tinggi rendahnya tingkat kinerja juga tidak terlepas dari karakteristik setiap individu.

Sopiah (2008:13) mengemukakan bahwa karakteristik individu meliputi ciri-ciri biografis, persepsi, kepribadian dan sikap. Setiap karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Indarti, Hendriani dan Mahda (2014) menyatakan bahwa banyak peneliti yang menganggap kepribadian merupakan salah satu faktor psikologi yang

mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan kepribadian memberikan garis panduan umum yang dapat membimbing ke kinerja yang efektif. Salah satu model yang umum digunakan sebagai dimensi kepribadian adalah konsep “*the big five personality*” yang dikemukakan oleh John, Donahue dan Kentle (1991).

Suliman *et al.* dalam Mashuri (2014) menyatakan bahwa tidak ada dimensi *big five* yang berpengaruh terhadap kinerja. Sementara penelitian Ahmadi *et al.* dalam Mashuri (2014) menjelaskan bahwa kepribadian ekstraversi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, namun tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian ekstraversi terhadap kinerja. Purnomo (2010) menyimpulkan hanya dimensi kemauan bersepakat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun Indarti, Hendriani dan Mahda (2014) menyatakan bahwa kemampuan bersepakat tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sementara Roetzman dan Coetzer (2003) mengemukakan bahwa dari hasil analisis korelasi produk-momen antara semua dimensi kepribadian dengan kinerja menunjukkan tidak memiliki hubungan yang signifikan. Namun, pada hasil analisis kanonikal menunjukkan bahwa kestabilan

emosional dan kemampuan mendengarkan kata hati mempengaruhi kinerja karyawan.

Pelatihan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja selain kepribadian karyawan itu sendiri. Bogardus dalam Marwansyah (2010:155) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya terencana dan sistematis untuk menyesuaikan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap melalui pengalaman belajar untuk mewujudkan kinerja efektif dalam satu kegiatan atau rangkaian kegiatan. Aulawi (2014) menyatakan bahwa secara parsial variabel pelatihan (*training*) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Septian (2013) di ERHA klinik Bandung. Penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan belum sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya Diastini (2012).

Salah satu perusahaan yang sering melakukan program pelatihan adalah PT Gresik Citra Sejahtera. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang berada di lingkungan Petrokimia Gresik Group. Perusahaan tersebut menjalankan 7 bidang usaha utama untuk mendukung dan memasok kebutuhan pelanggan dari berbagai sektor industri, perkebunan dan pertanian yang tersebar di seluruh Indonesia. Pada perusahaan ini pelatihan yang diadakan pada divisi pemasaran lebih banyak dari pada divisi yang lainnya. Pada divisi Pemasaran karyawan yang dipekerjakan sejumlah 45 karyawan. Dalam divisi ini juga terdapat berbagai suku dan kebudayaan yang dibawa oleh karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pihak perusahaan yang dilakukan pada hari Senin tanggal 1 Juni 2015 pada jam 14.15, diketahui bahwa perusahaan memiliki program pelatihan untuk karyawan setiap tahun. Pelatihan yang selama ini diikuti karyawan sudah optimal namun dalam penerapannya kemampuan karyawan yang dimiliki setelah mengikuti pelatihan tidak dapat bertahan lama.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh dimensi kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan dengan pelatihan sebagai variabel mediasi pada PT Gresik Cipta Sejahtera.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepribadian**

Robbin dalam Isvandiari (2014) mengemukakan bahwa kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara yang ditempuh seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain. Dengan demikian yang dimaksud dengan kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang relatif stabil dan menetap pada diri seseorang dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang-orang dan lingkungannya. Salah satu model yang lazim dipakai untuk menjelaskan sifat atau karakter atau bagian dari dimensi kepribadian seseorang adalah *The Big Five Personality*.

### **Kinerja**

Pengertian kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Marwansyah (2009:228). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Prawirosentono dalam Sinambela (2012: 5). Dengan demikian yang dimaksud kinerja adalah suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan Bernadian dan Russel dalam Sunyoto (2014:137). Mondy (2008:210) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberikan para pembelajar atau karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan mereka saat ini. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Dengan demikian yang dimaksud pelatihan adalah sebuah kegiatan yang tersusun secara sistematis untuk memberikan pengetahuan atau keterampilan baru bagi karyawan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut bisa

berguna dalam membantu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

### Dimensi Kepribadian, Kinerja, dan Pelatihan

Robbin dalam Isvandari (2014) mengemukakan bahwa kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara yang ditempuh seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain. Indarti, Hendriani dan Mahda (2014) menyatakan bahwa banyak peneliti yang menganggap kepribadian merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan kepribadian memberikan garis panduan umum yang dapat membimbing ke kinerja yang efektif. Salah satu model yang lazim dipakai untuk menjelaskan sifat atau karakter atau bagian dari dimensi kepribadian seseorang adalah *The Big Five Personality*. Dimensi kepribadian tersebut antara lain (Robbins, 1998:55) Keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*), Mendengarkan kata hati (*conscientiousness*), Ekstraversi (*extraversion*), Mampu bersepakat (*agreeableness*), Kemantapan emosional (*neuroticism*).

Roetzman dan Coetzer (2003) mengemukakan bahwa dari hasil analisis korelasi produk-momen antara dimensi kepribadian dengan kinerja menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan. Namun, pada hasil analisis kanonikal menunjukkan bahwa dimensi ini berhubungan dengan kinerja. Penelitian lain yang berkaitan dengan dimensi kepribadian dengan variabel lain yaitu pelatihan. Offerhaus (2012) mengatakan bahwa mereka yang terbuka untuk pengalaman baru dan memiliki keyakinan pengendalian internal yang tinggi lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam FET, dan ini berlaku untuk berbagai spesifikasi Model. Bertentangan dengan hipotesis, Keramahan, Extraversion dan Neuroticism tidak berdampak FET, sedangkan efek pelatihan Conscientiousness lebih kompleks. Namun Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa sangat penting untuk memperhitungkan sifat dalam penelitian pelatihan.

Berdasarkan teori dari beberapa ahli tersebut serta dengan didukung oleh penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 :Dimensi Kepribadian (Ekstraversi) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

- H2 :Dimensi Kepribadian (Mampu bersepakat) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
- H3 :Dimensi Kepribadian (Mendengarkan kata hati) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
- H4 :Dimensi Kepribadian (Kemantapan emosional) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
- H5 :Dimensi Kepribadian (Keterbukaan terhadap pengalaman) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
- H6 :Dimensi Kepribadian (Ekstraversi) berpengaruh terhadap Pelatihan
- H7 :Dimensi Kepribadian (Mampu bersepakat) berpengaruh terhadap Pelatihan
- H8 :Dimensi Kepribadian (Mendengarkan kata hati) berpengaruh terhadap Pelatihan
- H9 :Karakteristik individu (Kemantapan emosional) berpengaruh terhadap Pelatihan
- H10 :Dimensi Kepribadian (Keterbukaan terhadap pengalaman) berpengaruh terhadap Pelatihan
- H11 :Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja
- H12 :Dimensi Kepribadian (Ekstraversi) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan melalui pelatihan
- H13 :Dimensi Kepribadian (Mampu bersepakat) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan melalui pelatihan
- H14 :Dimensi Kepribadian (Mendengarkan kata hati) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan melalui pelatihan
- H15 :Dimensi Kepribadian (Kemantapan emosional) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan melalui pelatihan
- H16 :Dimensi Kepribadian (Keterbukaan terhadap pengalaman) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan melalui pelatihan

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kausalitas (cause-effect). Ferdinand (2006 : 5) penelitian kausalitas merupakan penelitian yang ingin mencari penjelasan, dalam bentuk hubungan sebab-akibat antara beberapa variabel.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan tetap PT Gresik Cipta Sejahtera sejumlah 113 karyawan. Akan tetapi agar penelitian ini bisa obyektif dari jumlah populasi tersebut di ambil 45

karyawan pemasaran yang digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling Wijaya (2013:28). Teknik purposive sampling yaitu sampel yang memiliki tujuan untuk memahami informasi tertentu pada sumber tertentu.

Terdapat tiga macam variabel yaitu dimensi kepribadian, kinerja dan pelatihan sebagai variable mediasi. Mengukur dimensi kepribadian menggunakan indikator Robbins (1998:55). Indikator tersebut terdiri dari pengambilan keputusan, interaksi, kerja sama, penyampaian pendapat, dan saling membantu, tanggung jawab, tidak mudah menyerah, gagasan baru, menyukai tantangan, khawatir, mengontrol diri.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kombinasi dari beberapa sumber Dharma (2010:55), Bangun (2012:201), Moeheriono (2009:80), Supriyanto dan Machfud (2010:141), Mitchell dalam Sedarmayanti (2009:51). Indikator dalam penelitian ini yaitu komunikasi, tanggung jawab, kerjasama tim, kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, kualitas, kuantitas. mengukur pelatihan menggunakan indikator Mangkunegara dalam Salinding(2011) yaitu instruktur, materi, metode, sarana dan prasarana.

Teknik analisis dalam penelitian ini, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau penjelasan empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian, Ferdinand (2006: 289). statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi Sugiyono (2011:148). Statistik ini disebut probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang. Dalam penelitian ini menggunakan *partial least square* (PLS) dan pengujian hipotesis dengan menggunakan metode statistika yang didukung perangkat lunak computer yaitu program smart PLS.

Dalam penelitian ini telah dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap indikator yang di tunjukkan pada tabel hasil uji. Pengujian validitas Indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian pada tahap pengembangan skala loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima Ghazali (2008:40). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan software SMART PLS 2.0 M3. pengujian reliabilitas suatu variabel dapat ditafsirkan dengan menggunakan alpha cronbach, nunnally dalam Ghazali (2012:48) menyatakan jika nilai cronbach  $\alpha > 0,60$  maka indikator yang diberikan kepada responden dikatakan reliable.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini peneliti menggunakan *software* SmartPLS versi 2.0 M3. PLS merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak mengasumsikan data dengan pengukuran skala dan sampel yang kecil. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 45 sehingga analisis menggunakan PLS lebih tepat.

Analisis PLS-SEM dilakukan dengan menilai model pengukuran *outer model* dan model structural *inner model*. Sehingga, untuk menganalisis hipotesis yang telah diajukan mengenai pengaruh (dimensi kepribadian) terhadap kinerja karyawan dengan variabel pelatihan sebagai mediasi.

Analisis *R-square* perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Nilai R-Squares 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat mencerminkan bahwa model tersebut kuat, moderate, dan lemah. Berikut hasil nilai R-Square dari pengujian model penelitian pengaruh dimensi kepribadian terhadap kinerja melalui pelatihan sebagai variabel mediasi

**Tabel 1 Hasil R-Square**

	R Square
<b>Agreeableness</b>	
<b>Conscientiousness</b>	
<b>Ekstraversi</b>	
<b>Kinerja</b>	0.339098

<b>Neuroticsm</b>	
<b>Opennes</b>	
<b>Pelatihan</b>	0.339467

Sumber: Output SmartPLS 2.0

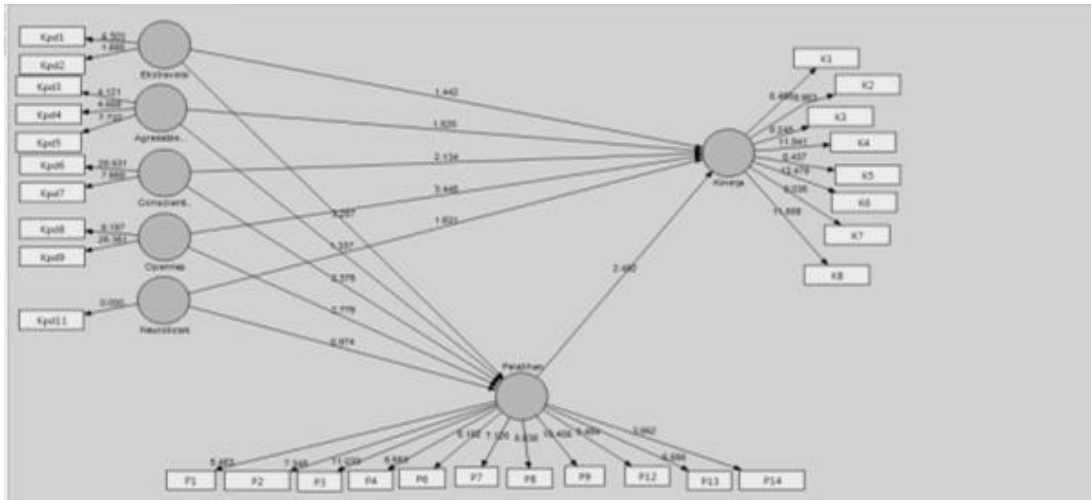
Tabel 1 menunjukkan bahwa pengaruh dimensi kepribadian dapat dijelaskan oleh variabel kinerja sebesar 33,9%, sedangkan 66,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Sehingga, variabilitas dari variabel kinerja ini dapat dijelaskan dengan lemah oleh dimensi kepribadian.

Sedangkan, pelatihan menghasilkan nilai R-square sebesar 0,339 yang berarti variabel pelatihan dapat menjelaskan (kepribadian) sebesar 33,9% dan

sisanya sebesar 66,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Sehingga, model ini termasuk model yang lemah.

Uji Kasualitas untuk menguji hubungan antar konstruk dilakukan prosedur *bootstrapping*. Variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila t hitung lebih besar dari t tabel, dengan nilai t tabel signifikan 5% = 1,96. Hasil *bootstrapping* model struktural dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1



Sumber : Output Smart PLS 2.0 M3

Berikut ini adalah nilai dari masing-masing hubungan antar variabel penelitian. Hasil

pengujian berupa *path coefficients* ditunjukkan dalam tabel 2.

Tabel 2 Path Coefficients

Hubungan antar variabel	Original Sample (O)	T-statistiks	Keterangan	Kesimpulan
<b>Agreeableness -&gt; Kinerja</b>	-0.18466	1.525585	Tidak Signifikan	Hipotesis ditolak
<b>Agreeableness -&gt; Pelatihan</b>	0.11972	1.337204	Tidak Signifikan	Hipotesis diterima
<b>Conscientiouness -&gt; Kinerja</b>	-0.23037	2.134178	Signifikan	Hipotesis diterima
<b>Conscientiouness -&gt; Pelatihan</b>	0.240056	2.375725	Signifikan	Hipotesis diterima
<b>Ekstraversi -&gt; Kinerja</b>	0.133997	1.442017	Tidak Signifikan	Hipotesis ditolak
<b>Ekstraversi -&gt; Pelatihan</b>	-0.28816	3.286869	Signifikan	Hipotesis diterima
<b>Neuroticsm -&gt; Kinerja</b>	0.162066	1.630508	Tidak	Hipotesis ditolak

			Signifikan	
<b>Neuroticsm -&gt; Pelatihan</b>	0.117989	0.974181	Tidak Signifikan	Hipotesis ditolak
<b>Opennes -&gt; Kinerja</b>	0.441578	3.445386	Signifikan	Hipotesis diterima
<b>Opennes -&gt; Pelatihan</b>	0.228692	2.776095	Signifikan	Hipotesis diterima
<b>Pelatihan -&gt; Kinerja</b>	0.293166	2.491862	Signifikan	Hipotesis diterima

Sumber: Output SmartPLS 2.0

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil pengaruh dimensi kepribadian agreeableness terhadap kepuasan kinerja menunjukkan nilai koefisien estimate sebesar -0.18466 bernilai negatif. Nilai negatif menggambarkan bahwa terdapat hubungan negatif yaitu semakin tinggi karyawan yang mampu bersepakat (agreeableness) maka semakin rendah tingkat kerjanya.

Pengaruh agreeableness terhadap pelatihan menunjukkan nilai koefisien estimate sebesar 0.11972 bernilai positif. Nilai positif menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif yaitu semakin agreeableness maka semakin tinggi tingkat pelatihan.

Pengaruh conscientiousness terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien estimate sebesar -0.23037 bernilai negative. Nilai negative menggambarkan bahwa terdapat hubungan negative yaitu semakin tinggi conscientiousness maka semakin rendah kinerja karyawan.

Pengaruh conscientiousness terhadap pelatihan menunjukkan nilai koefisien estimate sebesar 0.240056 bernilai positif. Nilai positif menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif yaitu semakin tinggi conscientiousness maka semakin tinggi penerimaan pelatihan.

Pengaruh ekstraversi terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien estimasi sebesar 0.133997 bernilai positif. Menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif yaitu semakin tinggi ekstraversi maka semakin tinggi kinerja.

Pengaruh ekstraversi terhadap pelatihan menunjukkan nilai koefisien estimasi sebesar -0.28816 bernilai negatif, menggambarkan bahwa terdapat hubungan negative yaitu semakin tinggi ekstraversi semakin rendah karyawan dapat menerima pelatihan.

Pengaruh neuroticsm terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien estimate sebesar 0.162066 bernilai positif. Nilai positif menggambarkan bahwa semakin tinggi neuroticsm maka semakin tinggi kinerja.

Pengaruh neuroticsm terhadap pelatihan menunjukkan nilai sebesar 0,117989 bernilai positif. Nilai positif menggambarkan bahwa semakin tinggi neuroticsm maka semakin tinggi karyawan dapat menerima pelatihan.

Pengaruh opennes terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien estimate sebesar 0.441578 bernilai positif. Nilai positif menggambarkan bahwa semakin tinggi openness maka semakin tinggi kinerja.

Pengaruh opennes terhadap pelatihan menunjukkan nilai koefisien estimate sebesar 0.228692 bernilai positif. Nilai positif menggambarkan bahwa semakin tinggi openness maka semakin tinggi karyawan dapat menerima pelatihan

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien estimate sebesar 0.293166 bernilai positif. Nilai positif menggambarkan bahwa semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi kinerja.

Selanjutnya, untuk menganalisis pengaruh tidak langsung dapat dilakukan dengan mengalikan koefisien pengaruh dimensi kepribadian terhadap kinerja dengan koefisien pengaruh dimensi kepribadian terhadap pelatihan karir. Berikut disajikan tabel 3 untuk memaparkan perhitungan pengaruh dimensi kepribadian terhadap kinerja melalui pelatihan sebagai variabel mediasi.

**Tabel 3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Hubungan antar variabel	<i>Original Sample (O)</i>	Kesimpulan
<b>Agreeableness -&gt; Kinerja</b>	-0.18466	Hipotesis ditolak
<b>Agreeableness -&gt; Pelatihan</b>	0.11972	Hipotesis diterima
<b>Conscientiouness -&gt; Kinerja</b>	-0.23037	Hipotesis diterima
<b>Conscientiouness -&gt; Pelatihan</b>	0.240056	Hipotesis diterima
<b>Ekstraversi -&gt; Kinerja</b>	0.133997	Hipotesis ditolak
<b>Ekstraversi -&gt; Pelatihan</b>	-0.28816	Hipotesis diterima
<b>Neuroticsm -&gt; Kinerja</b>	0.162066	Hipotesis ditolak
<b>Neuroticsm -&gt; Pelatihan</b>	0.117989	Hipotesis ditolak
<b>Opennes -&gt; Kinerja</b>	0.441578	Hipotesis diterima
<b>Opennes -&gt; Pelatihan</b>	0.228692	Hipotesis diterima
<b>Pelatihan -&gt; Kinerja</b>	0.293166	Hipotesis diterima
<b>Agreeableness -&gt; Pelatihan -&gt; Kinerja</b>	-0.18466 x 0.293116 = -0.05414	Hipotesis ditolak
<b>Conscientiouness -&gt; Pelatihan -&gt; Kinerja</b>	-0.230037 x 0.293116 = -0.06754	Hipotesis ditolak
<b>Ekstraversi -&gt; Pelatihan -&gt; Kinerja</b>	0.133997 x 0.293116 = 0.039283	Hipotesis ditolak
<b>Neuroticsm -&gt; Pelatihan -&gt; Kinerja</b>	0.162066 x 0.293166 = 0.047512	Hipotesis ditolak
<b>Opennes -&gt; Pelatihan -&gt; Kinerja</b>	0.441578 x 0.293166 = 0.129456	Hipotesis ditolak

Sumber : Output SmartPLS 2.0 M3

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa daripada koefisien pengaruh tidak langsung yaitu besarnya koefisien pengaruh langsung lebih besar masing-masing dimensi kepribadian

**Tabel 4 Koefisien Pengaruh**

<b>Agreeableness -&gt;Pelatihan -&gt; Kinerja</b>	- 0.1846 6	>	-0.05414
<b>Conscientiouness -&gt;Pelatihan -&gt; Kinerja</b>	- 0.2303 7	>	-0.06754
<b>Ekstraversi -&gt; Pelatihan -&gt;Kinerja</b>	0.1339 97	>	0.03928 3
<b>Neuroticsm -&gt;Pelatihan -&gt; Kinerja</b>	0.1620 66	>	0.04751 2
<b>Opennes -&gt;pelatihan -&gt; Kinerja</b>	0.4415 78	>	0.12945 6

Hipotesis dimensi kepribadian berpengaruh terhadap kinerja melalui pelatihan tidak terbukti atau ditolak. pelatihan tidak dapat memediasi pengaruh antara dimensi kepribadian. hanya pada dimensi conscientiouness yang menunjukkan pengaruh langsung lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung oleh karena itu pada dimensi ini pelatihan dapat memediasi antara conscientiouness terhadap kinerja pada karyawan PT. Gresik Cipta Sejahtera tetap menghasilkan pengaruh yang tinggi.

**Pengaruh Ekstraversi Terhadap Kinerja**

Ekstraversi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. hal ini dikarenakan Setiap bulan setiap karyawan memiliki target yang sudah di tentukan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan berusaha mencapai targetnya sendiri. Sehingga dalam pekerjaan karyawan lebih *individual*.

#### **Pengaruh *Agreeableness* Terhadap Kinerja**

*Agreeableness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Hal ini sesuai dengan yang terdapat pada PT Gresik Cipta Sejahtera bahwa karyawan cenderung mudah bersepakat dengan karyawan lain atau kebijakan perusahaan tanpa berpikris kritis terhadap pendapat yang disampaikan.

#### **Pengaruh *Conscientiousness* Terhadap Kinerja**

Hasil ini dapat disimpulkan *conscientious* berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan hal ini di tunjukkan dengan karyawan PT Gresik Cipta Sejahtera merasa bahwa setiap pekerjaan adalah sebuah kewajiban yang mereka harus kerjakan akan tetapi kata-kata hati karyawan tidak dapat dipungkiri bahwa setiap bulannya terdapat target yang harus di penuhi oleh karyawan oleh karena itu karyawan merasa pesimis apabila tidak dapat mencapai target.

#### **Pengaruh *Neuroticism* Terhadap Kinerja**

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa *neuroticism* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. hal ini sesuai dengan kondisi karyawan PT Gresik Cipta Sejahtera merasa khawatir tidak dapat mencapai target sesuai dengan perusahaan maka dari itu kekhawatiran ini berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimis dalam mencapai targetnya.

#### **Pengaruh *Openness* Terhadap Kinerja**

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa *openness* berpengaruh positif terhadap kinerja. hal ini sesuai dengan kondisi karyawan PT Gresik Cipta Sejahtera dalam satu bidang terdapat karyawan yang memiliki latarbelakang pendidikan berbeda.

Hal ini bertolak belakang dengan o penelitian Roetzman dan Coetzer (2003) mengemukakan bahwa dari hasil analisis korelasi produk-momen antara dimensi kepribadian dengan kinerja menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan. Namun pada H3 pengaruh *conscientiousness* terhadap kinerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh negative signifikan terhadap kinerja dan H5 pengaruh

keterbukaan terhadap pengalaman pada kinerja. pengaruh keterbukaan terhadap pengalaman pada kinerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara keterbukaan terhadap pengalaman dengan kinerja. Pengaruh *conscientiousness* terhadap kinerja menunjukkan bahwa tidak selamanya karyawan yang selalu mendengarkan kata hati dalam bekerja dapat sesuai dengan apa yang ditentukan perusahaan. Sehingga hasilnya *conscientious* berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh *Ekstraversi* Terhadap Pelatihan**

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara ekstraversi terhadap pelatihan. Hal ini sesuai dengan kondisi karyawan , meskipun perusahaan sering mengadakan pelatihan namun pelatihan yang diikuti karyawan hanya sebagai formalitas saja

#### **Pengaruh *Agreeableness* Terhadap Pelatihan**

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan antara *agreeableness* terhadap kinerja. hal ini dikarenakan bahwa karyawan mudah sepakat sehingga ketika karyawan ditugaskan untuk mengikuti karyawan, karyawan tidak bisa menolak meskipun pelatihan yang diikuti tidak sesuai yang di butuhkan atau di harapkan oleh karyawan untuk membantu dalam mengerjakan pekerjaannya.

#### **Pengaruh *Conscientious* Terhadap Pelatihan**

Hasil ini bisa disimpulkan bahwa *conscientious* berpengaruh positif terhadap pelatihan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa kebijakan perusahaan merupakan sebuah kewajiban yang harus diikuti.

#### **Pengaruh *Neoruticis* Terhadap Pelatihan**

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa *neuroticism* tidak berpengaruh secara signifikan antara terhadap pelatihan. Hal ini di sebabkan karena karyawan merasa bahwa yang dibutuhkan karyawan adalah bagaimana setiap bulannya dapat mencapai target dengan baik.

#### **Pengaruh *Openness* Terhadap Pelatihan**

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa *openness* berpengaruh positif signifikan terhadap pelatihan. ini dikarenakan para peserta pelatihan berasal dari berbagai latar belakang.

Hal ini sebagian hipotesis di dukung oleh Offerhaus (2012) yang mengemukakan bahwa tidak berdampak



pada pelatihan karena memang tidak berpengaruh dan sebagian hipotesis ada yang berpengaruh .

#### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Dari hasil uji T statistik menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan pada jawaban responden yang mana pelatihan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan sehingga pelatihan tersebut membantu dalam pekerjaan sehari-hari.

#### **Pengaruh Dimensi Kepribadian *Agreeableness* Terhadap Kinerja Melalui Pelatihan Sebagai Variabel Mediasi.**

Hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh langsung lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung. Dari hasil pengaruh *agreeableness* terhadap kinerja tidak dapat dilalui oleh pelatihan. Karena kesepakatan dalam penugasan mengikuti pelatihan hanya sepihak kebijakan dari perusahaan tanpa menanyakan pendapat tentang kebutuhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

#### **Pengaruh Dimensi Kepribadian *Conscientiousness* Terhadap Kinerja Melalui Pelatihan Sebagai Variabel Mediasi**

Pelatihan terbukti menjadi variabel mediasi hubungan (*conscientiousness*) terhadap kinerja. Dikarenakan karyawan merasa bahwa mengikuti pelatihan adalah sebuah keseharusan yang harus di ikuti karyawan atas perintah atasan. Apabila pada pelatihan tersebut dapat membantu karyawan untuk memperoleh ilmu baru sehingga membantu dalam mengerjakan pekerjaannya tentunya karyawan merasa senang.

#### **Pengaruh Dimensi Kepribadian *Ekstraversi* Terhadap Kinerja Melalui Pelatihan Sebagai Variabel Mediasi**

Pelatihan tidak terbukti menjadi variabel mediasi hubungan *ekstraversi* terhadap kinerja. Karena karyawan merasa tidak sepenuh hati mengikuti pelatihan sehingga pada saat pelatihan keaktifan yang tinggi dalam pelatihan merupakan formalitas saja.

#### **Pengaruh Dimensi Kepribadian *Neuroticism* Terhadap Kinerja Melalui Pelatihan Sebagai Variabel Mediasi**

Pelatihan tidak terbukti menjadi variabel mediasi hubungan *neuroticism* terhadap kinerja. Karena karyawan merasa bahwa yang mereka khawatirkan

adalah tidak bisa memenuhi target yang di berikan perusahaan dalam proses pekerjaan sehingga dalam pelatihan tidak dapat sepenuhnya mengikuti pelatihan dengan baik. Sehingga dapat mengurangi waktu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

#### **Pengaruh Dimensi Kepribadian *Openness* Terhadap Kinerja melalui Pelatihan sebagai Variabel Mediasi**

Pelatihan tidak terbukti menjadi variabel mediasi hubungan (*openness*) terhadap kinerja. karena karyawan merasa keterbukaan pengalaman yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan pendidikan masing-masing sehingga daya tangkap untuk menerima hasil dari pelatihan berbeda-beda setiap karyawan.

## **4. KESIMPULAN**

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari perubahan model yang dibuat hanya terdapat satu yang dapat memediasi yaitu *conscientiousness* terhadap kinerja dengan pelatihan sebagai variabel mediasi. Berdasarkan fenomena yang ada pada perusahaan menunjukkan jumlah antara tingkat pendidikan karyawan sarjana dengan pendidikan karyawan sederajat tidak jauh beda. Serta adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga meskipun diadakan pelatihan bagian pemasaran akan tetapi kinerjanya berbeda-beda.

Hal ini karena karyawan dengan pendidikan tinggi tentunya dapat menerima ilmu dari pelatihan sedangkan karyawan dengan latar belakang pendidikan yang rendah tidak mudah untuk menerima ilmu dalam pelatihan. Hal ini didukung penelitian oleh muttaqin, dkk (2014) menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan sedikit berpengaruh terhadap kinerja karena latar belakang yang masih rendah, dan tidak sesuai bidang pekerjaan karyawan dengan latar belakang pendidikan karyawan.

Pada divisi pemasaran PT Gresik Cipta Sejahtera. Disarankan perlunya pimpinan mengetahui kepribadian masing-masing karyawan sehingga dapat mengetahui dan mengelola kepribadian masing-masing karyawan sehingga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja disarankan untuk komunikasi tidak hanya satu arah namun dua arah. Baik dari atasan ke bawahan maupun bawahan ke atasan

sehingga karyawan dapat mengemukakan pendapatnya mengenai kesulitan-kesulitan yang di hadapi saat melakukan pekerjaannya. Untuk meningkatkan hubungan antara karyawan disarankan diadakan pelatihan atau gathering yang berguna untuk membentuk kesolidan antar karyawan sehingga pada saat bekerja karyawan dapat saling membantu satu sama lain.

## **5. REFERENSI**

- Aulawi, Faisal Sodiq. 2014. Pengaruh Pelatihan/Training Terhadap Kinerja Karyawan pada PT xxx Industri (Persero), Bandung: universitas Telkom.
- Bangun,Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga
- Darma, Surya. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Diastini,Dwi Ayu. 2012. Pengaruh Motivasi & Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan bagian proyek pada PT Adhi : Karya Surabaya. Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran” Jawa Timur.
- Ferdinand, A. 2006. Metode Penelitian. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro. CV Indoprint, semarang
- Indarti Sri, Hendriani Susi dan Mahda Mutia. 2014. Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional Xii Bkn Pekanbaru. Universitas Riau.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI
- Srimindarti, 2006. *Balanced Scorecard Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja*. Semarang: STIE Stikubank. (www.duniaesai.com).
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: CAPS.
- Salinding, Rony.2011. Analisis Pengaruh Penelitian Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Isvandiari, Any., dan Susilo, Amin.2014. Pengaruh Kepribadian Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang. Jurnal JIBEKA Volume 8 No 2 pg 1-6
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Moehersono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalia Indonesia
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Terj. Edisi Kesepuluh Jilid 1 Bekerjasama Dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Offerhaus, Judith 2013. The type to train? Impacts of personality characteristics on further training participation. Berlin, Germany. German Socio-Economic Panel Study (SOEP)
- Rothmann,S. Coetzer E P, *The Big Five Personality Dimensions And Job Performance. SA Journal of Industrial Psychology*, 2003, 29 (1), 68-74
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Septian, Reza 2013. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Erha Klinik Bandung. Bandung: Universitas Widyatama.
- Sinambela, Litjak Poltak. 2012. Kinerja Pegawai: Teori,pengukuran,Dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Erajaya SWASEMBADA CABANG Makassar: Universitas Hasanudin.
- Suprianto, Ahmad Sani, dan Mashuri Machfudz.2010. metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press.
- Wijaya, Toni. 2013. Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik. Yogyakarta: Graha Ilmu