

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepribadian dengan kinerja pada karyawan. Berdasarkan analisis data dan temuan fakta yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa secara empiris penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kepribadian dengan kinerja pada karyawan.

Hasil perhitungan dari variabel kepribadian terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah kemampuan menangani stres dengan (sub indikator tenang, antusias, depresif) yaitu presentase sebesar 21,28%. Selanjutnya, skor terendah adalah indikator kenyamanan seseorang terhadap individu lain dengan (sub indikator ramah, senang berbicara, tegas) yaitu presentase sebesar 16,69%.

Penelitian ini menunjukkan pengaruh variable X (kepribadian) terhadap variable Y (kinerja karyawan) hanya sebesar 32,99%. Pada perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi di dapat r_{hitung} sebesar 0,574 berarti kepribadian hanya memberikan kontribusi sebesar 32,99% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 67,01% adalah kontribusi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti, motivasi kerja, disiplin karyawan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

B. Implikasi

Kepribadian karyawan Inspektorat Jenderal Kemenkeu di Jakarta ternyata memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian mempunyai peranan penting pada kinerja karyawan Inspektorat Jenderal Kemenkeu. Adapun indikator yang dinilai pada kinerja karyawan adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Kepribadian yang mencerminkan indikator level kenyamanan seseorang terhadap individu lain dengan sub indikator ramah, senang berbicara dan tegas, indikator kemampuan memiliki hubungan dengan yang lain dengan sub indikator baik, kooperatif, dan dapat dipercaya, indikator tujuan yang menjadi fokus seseorang dengan sub indikator bertanggung jawab, bisa diandalkan, dan berorientasi prestasi, indikator kemampuan menangani stress dengan sub indikator tenang, antusias serta depresif, serta indikator lingkup minat seseorang dengan sub indikator imajinatif, peka secara artistik, dan berilmu.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah kepribadian yang baik dalam diri karyawan akan memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan untuk perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi juga didukung oleh motivasi kerja yang baik dan kepuasan terhadap pekerjaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, tentu hal ini juga akan meningkatkan hasil kerja karyawan. Hubungan positif ini berarti bahwa antara kepribadian dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang berbanding lurus, artinya

semakin baik kepribadian karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, ada beberapa saran yang kiranya dapat dikemukakan sebagai bahan masukan bagi pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Berdasarkan data diatas terlihat skor indikator yang paling rendah dari salah satu variabel, yaitu kepribadian (*personality*) adalah indikator kenyamanan seseorang terhadap individu lain. Ini berarti bahwa banyak karyawan yang kurang merasa nyaman dengan sesama teman sejawatnya. Disarankan untuk perusahaan dapat memberikan kontribusi dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepribadian seperti *outbond*, *family gathering*, dan pelatihan komunikasi efektif.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, maka Inspektorat Jenderal Kemenkeu harus memperhatikan kebutuhan dan tuntutan karyawannya. Mengingat kinerja karyawan dalam perusahaan sangat penting karena memiliki peranan strategis dalam mencapai tujuan perusahaan dan memberikan yang terbaik pada publik.
3. Sebagai perusahaan nasional yang melayani kebutuhan publik, semestinya Inspektorat Jenderal Kemenkeu membangun hubungan yang baik dengan seluruh karyawannya karena setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Jika kepribadian karyawan dapat dikelola dengan baik,

pimpinan dapat mengambil manfaat atau potensi terbaik dari setiap karyawan. Hal ini akan membuat karyawan semakin berdedikasi kepada Inspektorat Jenderal Kemenkeu.

4. Selain faktor kepribadian, ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang juga perlu diperhatikan oleh semua pihak, baik pimpinan dan juga oleh diri karyawan sendiri. Faktor kepuasan kerja, motivasi, disiplin dan lain sebagainya merupakan hal-hal yang juga perlu diperhatikan oleh semua pihak dalam usaha meningkatkan kinerja pada karyawan. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut guna mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor lain tersebut dalam mempengaruhi kinerja pada karyawan.