

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kupang.
2. Terdapat pengaruh signifikan variabel Sikap terhadap Kinerja Karyawan pada Pekerjaan Umum Kabupaten Kupang.

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh kepribadian dan sikap terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepribadian merupakan kecenderungan dan struktur seseorang dalam yang menjelaskan pola karakteristik dalam perilaku, pemikiran dan emosi, Colquith, Lepine dan Wesson (2011: 294) . Sedangkan menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2011: 294) menyebutkan bahwa, Kepribadian menunjukkan struktur dan kecenderungan dalam orang yang menjelaskan pola karakteristik mereka dalam pemikiran, emosi dan perilaku.

Menurut Luthans (2005: 228), Kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan

karakter luar mereka mengukur trait dan interaksi antara manusia dan situasi.

Menurut Griffin dan Moorhead (2013) kepribadian adalah serangkaian atribut psikologis yang relative stabil yang membedakan satu orang dengan yang lain. Menurut Daft (2014: 293), menyebutkan bahwa kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespons ide-ide, objek-objek, atau orang-orang dilingkungan. Artinya, jika karyawan memiliki karakter yang baik maka karyawan tersebut akan menampilkan kinerja yang baik dengan menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Sebaliknya jika karyawan memiliki karakter yang kurang baik akan menampilkan kinerja yang kurang baik. Selain itu Purnamie (2014:23), juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepribadian dan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya *the big five personality* dengan adanya dimensi kepribadian yang mewakili perbedaan individu menjadikan karyawan untuk lebih baik sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurlaela (2019) dan Suci Indah Sya Baniah, Onyo Saryono, Elin Herlina (2019). Dimana terdapat pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan sikap merupakan suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespons

secara konsisten terhadap sikap yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan rasa menghargai kepada suatu objek tertentu Kreitner dan Kinicki (2008). Sedangkan menurut George dan Jones (2005), sikap adalah kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran tentang cara berperilaku yang dipegang oleh seseorang tentang pekerjaan dan organisasinya.

Sarwono & Meinarno (2009) menjelaskan bahwa sikap adalah proses penilaian yang dilakukan oleh seorang individu terhadap suatu objek. Objek yang disikapi individu dapat berupa benda, manusia atau informasi. Proses penilaian seseorang terhadap suatu objek dapat berupa penilaian positif dan negatif. Menurut Robbins (2008) sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai sikap, maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah suatu reaksi atau respon berupa penilaian yang muncul dari seorang individu terhadap suatu objek. Sikap juga dapat dikatakan sebagai suatu perwujudan adanya kesadaran terhadap lingkungannya. Proses yang mengawali terbentuknya sikap adalah objek disekitar individu memberikan stimulus yang kemudian mengenai alat indra individu, informasi yang ditangkap mengenai objek kemudian diproses di dalam otak dan memunculkan suatu reaksi. Penilaian yang muncul, positif atau negatif dipengaruhi oleh informasi sebelumnya atau pengalaman pribadi individu. Dengan demikian, pada prinsipnya sikap itu

dapat kita anggap suatu kecenderungan karyawan untuk bertindak dengan cara tertentu. Oleh sebab itu Sikap merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena sikap kerja menunjukkan besarnya perhatian perusahaan kepada karyawan. Adanya sikap kerja karyawan yang baik terhadap perusahaan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi (Dongoran,2006).

Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurlaela (2019) dan Suci Indah Sya Baniah, Onyo Saryono, Elin erlina (2019). Dimana terdapat pengaruh Sikap terhadap Kinerja Karyawan.

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakaukan, maka pada implikasi terapan ini terdapat beberapa masukan atau saran sebagai berikut:

1. Kepribadian

Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis menyarankan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kupang yaitu harus lebih memperhatikan kepribadian dari indikator stabilitas emosi. Hal ini dikarenakan perolehan hasil analisis didapati nilai yang sangat rendah sehingga perlu untuk perbaiki dan ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan yang diharapkan dapat meningkat.

2. Sikap

Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan Sikap terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis menyarankan

kepada Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kupang yaitu harus memperhatikan sikap dari indikator menerima masukan. Hal ini dikarenakan perolehan hasil analisis didapati nilai yang sangat rendah sehingga perlu untuk ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan yang diharapkan dapat meningkat.