

BAB V

P E N U T U P

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan uraian pada bab IV, mengenai analisis pengaruh karakteristik kepribadian dan motivasi kerja dalam kinerja pegawai dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh Karakteristik Kepribadian Pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Uji hipotesis kedua yaitu ada pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y).

5.2. Implikasi Teoritis

Dalam bagian ini disajikan dasar teoritis yang digunakan untuk menjelaskan rumusan masalah penelitian sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk menerangkan gejala atau fenomena yang nampak pada hasil penelitian.

Menurut Winardi (2004) karakteristik individual mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Sedangkan menurut Luthens (2006) kepribadian merupakan bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain dengan memahami karakter diri sendiri dan orang lain untuk berinteraksi. Kepribadian

dapat pula didefinisikan sebagai pola yang unik dan stabil dari sikap, gagasan, dan emosi yang diperlihatkan oleh seseorang (Kreitner and Kinicki, 2014).

Menurut Samsudin (2006:28) “Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006). Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh individu atau kelompok dibandingkan dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan (Rivai *et al.*, 2008). Selain itu Soemohadiwidjono (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dari hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode tertentu dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan, dan dilakukan sesuai dengan etika, norma, dan hukum yang berlaku.

5.3. Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat memberi usulan, antara lain.

1. Karakteristik kepribadian pegawai

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa dari 11 indikator empirik Karakteristik Kepribadian Pegawai nilainya sedang. namun ada 1 indikator Karakteristik kepribadian pegawai dengan pernyataan saya merasa lebih termotivasi saat bekerja dalam kelompok dari pada saat bekerja sendirian nilainya sebesar 41,6 dimana nilai indeksnya paling rendah dari 10 indikator tersebut. Maka Dinas Sosial Kabupaten Malaka perlu evaluasi agar pegawai saat bekerja lebih termotivasi lagi untuk saling berbagai pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara kelompok .

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa Motivasi kerja dari 5 indikator empirik maka Motivasi kerja ada indikator yang nilainya rendah yaitu indikator saya merasa puas ketika melihat kemajuan dan perkembangan yang saya capai di tempat kerja sebesar 45. Maka indikator tersebut perlu untuk ditingkatkan pada Dinas Sosial Kabuapten Malaka . hal ini dapat dilakukan dengan melakukan komunikasi yang terbuka dengan rekan kerja , lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat memperkuat perasaan kepuasan .

3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa Kinerja Pegawai dari 3 indikator empirik ada 1 indikator empirik

yang nilainya rendah yaitu indikator Saya melakukan pekerjaan sesuai standar kuantitas hasil kerja sebesar 42,5 . Maka dari indikator tersebut pegawai sebaiknya saling membantu dan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efisiensi .