

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis pengaruh dimensi-dimensi kepribadian lima besar terhadap kinerja dan pengaruh dimensi-dimensi kepribadian lima besar terhadap efikasi diri. Selain itu penelitian ini juga bertujuan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja, dan efek mediasi efikasi diri pada hubungan dimensi-dimensi kepribadian lima besar terhadap kinerja. Hasil analisis dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) menunjukan bahwa :

1. Keterbukaan atas pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi keterbukaan atas pengalaman maka semakin tinggi kinerja, dan semakin menurun keterbukaan atas pengalaman akan menurunkan kinerja.
2. Ketelitian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi ketelitian semakin tinggi pula kinerja, dan semakin menurun ketelitian akan menurunkan kinerja.
3. Ekstroversi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi Ekstroversi semakin tinggi kinerja, dan semakin menurun ekstroversi akan menurunkan.
4. Kesepakatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi kesepakatan akan semakin tinggi kinerja, dan semakin menurun kesepakatan akan menurunkan kinerja.

5. Neurotisme berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, ini berarti meningkat atau menurunnya neurotisme tidak signifikan mempengaruhi kinerja.
6. Keterbukaan atas pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap efikasi diri, ini berarti semakin tinggi keterbukaan atas pengalaman akan semakin tinggi efikasi diri dan menurunnya keterbukaan atas pengalaman akan menurunkan efikasi diri.
7. Ketelitian berpengaruh positif signifikan terhadap efikasi diri, ini berarti semakin tinggi ketelitian maka semakin tinggi efikasi diri, dan menurunnya ketelitian akan menurunkan efikasi diri.
8. Ekstroversi berpengaruh positif signifikan terhadap efikasi diri, ini berarti semakin tinggi ekstroversi maka semakin tinggi efikasi diri, dan menurunnya ekstroversi akan menurunkan efikasi diri.
9. Kesepakatan berpengaruh positif signifikan terhadap efikasi diri, ini berarti semakin tinggi kesepakatan semakin tinggi efikasi diri, dan menurunnya kesepakatan akan menurunkan efikasi diri.
10. Neurotisme berpengaruh negatif signifikan terhadap efikasi diri, ini berarti semakin tinggi neurotisme maka semakin rendah efikasi diri, dan semakin rendah neurotisme maka akan semakin tinggi efikasi diri.
11. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kinerja, dan semakin menurun efikasi diri akan menurunkan kinerja.

12. Efikasi Diri memediasi secara parsial pengaruh dimensi-dimensi Kepribadian Lima Besar terhadap Kinerja, artinya sebagai berikut :

Variabel keterbukaan atas pengalaman mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja tanpa melibatkan variabel efikasi diri. Variabel ketelitian mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja tanpa melibatkan variabel efikasi diri. Variabel ekstroversi mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja tanpa melibatkan variabel efikasi diri. Variabel kesepakatan mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja tanpa melibatkan variabel efikasi diri. Variabel neurotisme mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja tanpa melibatkan variabel efikasi diri.

B. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian ini ada beberapa implikasi teoritis yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi kepribadian lima besar (yaitu faktor keterbukaan terhadap pengalaman, ketelitian, ekstroversi, dan kesepakatan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya faktor-faktor tersebut dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja seseorang. Sedangkan faktor neurotisme berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja, hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian Nikolaou (2003) bahwa tidak setiap dimensi kepribadian lima besar yang berkaitan dengan kinerja secara keseluruhan (jenis dan kriteria pekerjaan).

2. Semua dimensi kepribadian lima besar (faktor keterbukaan terhadap pengalaman, ketelitian, ekstroversi, kesepakatan, dan neurotisme) berpengaruh baik positif maupun negatif secara signifikan terhadap efikasi diri, artinya semua dimensi kepribadian lima besar dapat dipergunakan untuk memprediksi efikasi diri seseorang.
3. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya efikasi diri dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja seseorang.
4. Efikasi diri mampu memediasi secara parsial pengaruh dimensi-dimensi kepribadian lima besar terhadap kinerja, sehingga penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu misalnya pendapat Martocchio dan Judge (1997) dan Bandura (1997), yang pada intinya efikasi diri merupakan mekanisme dimana kecenderungan umum dari dimensi-dimensi kepribadian lima besar menampakan diri.

C. Implikasi Manajerial

Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk lebih memahami peranan kepribadian individual (kepribadian lima besar dan efikasi diri) terhadap kinerja karyawan. Kepribadian perlu menjadi perhatian sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan proses rekrutmen pegawai, pelatihan, reposisi dan pengembangan pegawai.

Sampai dengan saat ini manajemen di organisasi sektor publik (pemerintahan) kurang memperhatikan peranan kepribadian dalam penataan pegawai. Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. KMK-130/KMK.01/2013 tentang penataan pegawai di lingkungan Kementerian

Keuangan, dilakukan dengan cara mengadakan psikotes pegawai secara online dalam rangka pemetaan pegawai sesuai dengan ciri kepribadian dominan yang dimiliki pegawai untuk dicocokan dengan jenis dan kriteria pekerjaan yang dilakukan untuk keperluan reposisi dan pengembangan potensi pegawai. Diharapkan hasilnya dapat segera ditindaklanjuti dalam waktu yang tidak terlalu lama.

D. Keterbatasan

Dari hasil pembahasan tesis ini maka dapat disampaikan beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan SEM, terdapat 2 kriteria dalam model yang berada pada penilaian marginal yaitu GFI (0,877) dan AGFI (0,860).
2. Penelitian ini bergantung sepenuhnya pada pengukuran subyektif (berdasarkan persepsi), terutama dalam mengukur kinerja. Meskipun pengukuran subyektif dapat dibenarkan dan jurnal internasional membuktikan kebenaran ini, namun tetap saja pengukuran subjektif rentan terhadap munculnya bias.

E. Saran Untuk Penelitian Mendatang

Model struktural yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori baik dilihat dari uji *cofirmatory* dan *goodness-of-fit*, akan tetapi sebaiknya penelitian terhadap kinerja perlu menggali lebih banyak variabel maupun indikator-indikator yang digunakan.