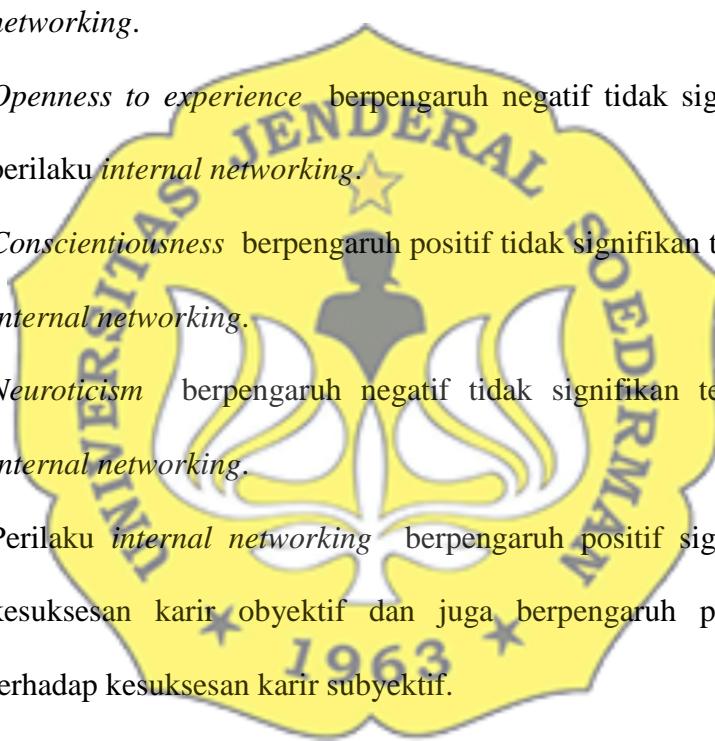


V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Tujuan utama penelitian ini adalah menguji pengaruh *The Big Five Personality* terhadap kesuksesan karir yang meliputi kesuksesan karir obyektif dan subyektif. Selain itu, penelitian juga bertujuan untuk menguji pengaruh *The Big Five Personality* terhadap perilaku *internal networking* dan menguji pengaruh perilaku *internal networking* terhadap kesuksesan karir obyektif maupun subyektif. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa :

1. *Neuroticism* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif dan berpengaruh negatif signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif.
2. *Extroversion* berpengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif dan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif.
3. *Conscientiousness* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif dan juga berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif.
4. *Agreeableness* berpengaruh negatif signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif dan juga berpengaruh negatif signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif.

- 
5. *Openness to experience* berpengaruh negatif signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif dan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif.
6. *Extroversion* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *internal networking*.
7. *Agreeableness* berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *internal networking*.
8. *Openness to experience* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap perilaku *internal networking*.
9. *Conscientiousness* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap perilaku *internal networking*.
10. *Neuroticism* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap perilaku *internal networking*.
11. Perilaku *internal networking* berpengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif dan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif.
12. Perilaku *internal networking* memediasi secara parsial hubungan antara *extroversion* dengan kesuksesan karir obyektif dan memediasi secara mutlak hubungan antara *extroversion* dengan kesuksesan karir subyektif.
13. Perilaku *internal networking* memediasi secara parsial hubungan antara *agreeableness* dengan kesuksesan karir obyektif dan juga memediasi secara parsial hubungan antara *agreeableness* dengan kesuksesan karir subyektif.

14. Perilaku *internal networking* memediasi secara parsial hubungan antara *openness to experience* dengan kesuksesan karir obyektif dan tidak memediasi hubungan antara *openness to experience* dengan kesuksesan karir subyektif.
15. Perilaku *internal networking* tidak memediasi hubungan antara *conscientiousness* dengan kesuksesan karir obyektif dan subyektif.
16. Perilaku *internal networking* tidak memediasi hubungan antara *neuroticism* dengan kesuksesan karir obyektif dan subyektif.
17. Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *internal networking*, kesuksesan karir obyektif dan subyektif.
18. Umur berpengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif.

B. Implikasi Teoritis

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

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua dimensi dalam *Big Five Personality* berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kesuksesan karir obyektif, artinya tidak semua dimensi *Big Five Personality* dapat dipergunakan sebagai acuan untuk menilai atau memprediksi kesuksesan karir obyektif seseorang.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak semua dimensi dalam *Big Five Personality* berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kesuksesan karir subyektif, artinya tidak semua dimensi *Big Five Personality* dapat dipergunakan sebagai acuan untuk menilai atau

memprediksi kesuksesan karir subyektif seseorang.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua dimensi dalam *Big Five Personality* berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perilaku *internal networking*, artinya tidak semua dimensi *Big Five Personality* dapat dipergunakan sebagai acuan untuk menilai atau memprediksi keterlibatan seseorang dalam perilaku *internal networking*.
4. Penelitian ini mengkonfirmasi hasil riset terdahulu yang menyatakan bahwa perilaku *internal networking* berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir baik obyektif maupun subyektif, artinya semakin sering seseorang terlibat dalam perilaku *internal networking* cenderung memperoleh kesuksesan karir obyektif dan subyektif yang lebih baik.

C. Implikasi Manajerial

Sebagai sebuah penelitian empiris, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh setiap orang untuk lebih memahami peranan kepribadian dan perilaku *internal networking* terhadap pencapaian kesuksesan karir seseorang. Ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian bagi manajemen sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan strategi dalam pencapaian kesuksesan karir. Hal yang perlu menjadi perhatian antara lain :

1. Kepribadian merupakan hal yang penting di tempat kerja karena dapat memfasilitasi karir seseorang dan manajemen perlu memberikan perhatian khusus terkait dengan kepribadian pegawai seperti dalam proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan pegawai misal perlunya tes kepribadian dalam proses rekrutmen atau perlunya pelatihan kepribadian

bagi para pegawai.

2. Membangun dan memelihara hubungan informal dengan orang lain di dalam organisasi dapat memfasilitasi pegawai dalam melakukan pekerjaan dan pengembangan karir, oleh karena itu manajemen perlu memberikan perhatian khusus terkait dengan usaha-usaha yang dapat menciptakan hubungan baik antar pegawai seperti kegiatan rutin berupa olah raga bersama, sarapan pagi bersama, *outbond* bersama, *family gathering* serta kegiatan lainnya.

D. Implikasi untuk Penelitian Mendatang



Penelitian ini dilakukan pada salah satu instansi vertikal Kementerian Keuangan yaitu Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang meliputi Purwokerto, Cilacap, Purbalingga dan Kebumen. Penelitian selanjutnya dapat diperluas pada instansi vertikal Kementerian Keuangan lainnya seperti Kantor Pelayanan Bea Cukai, Kantor Pelayanan Lelang Negara, dan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara atau intansi pemerintah lainnya yang memiliki struktur dan budaya organisasi yang berbeda dengan Kantor Pelayanan Pajak Pratama. Penelitian mendatang juga dapat diperluas dengan memasukan variabel moderasi seperti pengaruh lingkungan kerja, dukungan pimpinan atau organisasi dan budaya organisasi yang menurut peneliti berdasarkan hasil pengamatan di lokasi penelitian dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *The Big Five Personality* dengan kesuksesan karir seseorang.