

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil olah data dilanjutkan dengan analisis mengenai pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($1.988 > 1.6871$), dengan nilai signifikansi p-value yang lebih besar dari 0.05() yaitu ($0.054 > 0.05$), sehingga kepribadian individu karyawan tidak mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang termasuk sikap dan perilaku kerjanya. Hal ini disebabkan karena sebagian besar responden atau karyawan memandang diri mereka masih banyak kekurangan, atau dengan kata lain tidak memiliki pengetahuan yang lebih tentang *Embroidery* yang dimilikinya.
2. *Locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2.151 > 1.6871$) dengan nilai signifikansi p-value yang lebih kecil dari 0.05() yaitu ($0.038 < 0.05$), sehingga karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam mengontrol nasibnya akan memiliki kepercayaan diri tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini disebabkan karena sebagian besar responden memiliki keyakinan bahwa selalu ada peluang dan kesempatan dalam bekerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, berdasarkan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} ($17.784 > 3.23$) dengan nilai signifikansi p-value yang jauh lebih kecil dari 0.05() ($0.000 < 0.05$), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Sehingga secara bersama-

sama baik kepribadian maupun *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Implikasi Penelitian

Melihat hasil pengujian hipotesis penelitian diatas, maka terdapat implikasi penelitian baik secara teoritik maupun praktik, yaitu:

1. Teoritik

Implikasi teoritik dari penelitian ini adalah sebagai dukungan empiris adanya pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Hening dan Sri Sundari, yang telah membuktikan bahwa kepribadian dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan, Kepribadian individu karyawan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang termasuk sikap dan perilaku kerjanya. Dengan kata lain kepribadian mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Praktik

Implikasi praktik dari penelitian ini yaitu penelitian ini semoga bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada manajemen Yulinas *Embroidery* Kudus, sehingga dapat menciptakan nilai tambah dalam pengelolaannya. Selain itu juga memberikan kontribusi dalam perindustrian daerah Kudus sehingga peningkatan kesejahteraan melalui peningkatan pendapatan tercapai.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan yang antara lain disebabkan oleh:

1. Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan metode penyebaran angket yang berupa kuesioner tertutup, dan sifat dari kuesioner yang subjektif, sehingga jawaban yang diberikan reponden terbatas pada

pertanyaan-pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Hal ini akan menimbulkan masalah jika jawaban responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya yang berakibat pada biasanya hasil dari penelitian ini. Keadaan ini merupakan hal yang tidak dapat dikendalikan karena diluar kemampuan peneliti.

2. Dalam penelitian ini hanya digunakan sampel karyawan Yulinas *Embroidery* Kudus saja. Hal ini tidak dapat mewakili keadaan usaha serupa dan penelitian ini hanya dilakukan dalam periode pengamatan yang singkat selama 4 bulan.
3. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terhadap kinerja karyawan sangat kecil yaitu hanya 2 variabel.

D. Saran

Dengan keterbatasan tersebut maka penulis menyadari tidak ada penelitian yang sempurna, untuk itu saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya digunakan kuesioner terbuka sehingga terdapat ruang pada responden untuk mengemukakan alasannya pada pilihan jawaban.
2. Untuk penelitian selanjutnya sampel yang digunakan tidak hanya terbatas pada Yulinas *Embroidery* Kudus saja sehingga hasilnya bisa digeneralisasi dan untuk periode pengamatan hendaknya melakukan penelitian dengan periode yang lebih lama.
3. Untuk penelitian-penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena masih banyak variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Penutup

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan dalam penulisan skripsi ini. Shalawat teruntuk Rasulullah SAW yang telah

memberikan pelajaran kepada kita semua bagaimana menjadi seorang pakar ekonomi Islam yang baik yang diridhoi Allah SWT, semoga kita semua selalu mengikuti jejaknya. Amiin

Penulis menyadari sedalam-dalamnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna meskipun penulis sudah berusaha semaksimal mungkin. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dan sangat dangkalnya pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis dengan rendah hati mengharapkan kritik dan saran yang membangun pembaca, demi kesempurnaan dalam skripsi ini.

Akhirnya tiada kata yang pantas keluar dari penulis selain memohon ampun kepada Ilahi Robbi, atas segala kekurangan dan kesalahan penulis dan doa penulis semoga skripsi ini dikemudian hari dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan semua pihak pada umumnya, yang benar-benar membutuhkannya. *Amien ya robbal 'alamin.*

