BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa tipe kepribadian *agreeableness* mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Kepribadian *openness* berdasarkan nilai signifikansi tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan. Faktor kepribadian *neuroticism* juga berdasarkan nilai signifikansi tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan. Faktor kepribadian *conscientiousness* tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan. Faktor kepribadian *extraversion* berdasarkan hasil penelitian juga tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

1. Saran untuk perusahaan adalah baiknya perusahaan mengadakan tes kepribadian bagi setiap calon karyawan *outsourcing.*
2. Jika perusahaan mengadakan tes kepribadian, hendaknya disarankan memilih kepribadian *agreeableness.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Bagi peneliti selanjutnya

1. Pemilihan waktu penelitian juga perlu diperhatikan agar semua dapat dipersiapkan dengan matang dan juga mendapatkan hasil yang maksimal.
2. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya mengadakan pengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang dapat dihubungkan dengan variabel penelitian sebelumnya.
3. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti juga mengambil data dari *supervisor*, bawahan, diri sendiri dan *customer* untuk penilaian kinerja karyawan. Agar mendapatkan hasil atau data yang lebih objektif tentang kinerja karyawan.
4. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya untuk mengukur skala *big five personality* menggunakan angket terbuka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id