

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pusat pengendalian adalah keyakinan yang dimiliki oleh individu untuk mengendalikan peristiwa dalam kehidupannya. Pusat pengendalian terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi internal dan eksternal.
2. Pemberdayaan adalah pemberian kebebasan dan tanggung jawab seseorang atau individu untuk membuat suatu keputusan dalam menjalankan tugasnya serta dapat meningkatkan kreativitas dan mendorong adanya inovasi, sehingga akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi.
3. Dimensi yang berpengaruh cukup besar pada variabel X (Pusat pengendalian) adalah dimensi eksternal, yaitu keyakinan dari faktor luar individu.
4. Dimensi yang berpengaruh cukup besar pada variabel Y (Pemberdayaan) adalah dimensi kompetensi
5. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran, membuktikan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Sedangkan berdasarkan perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi berarti, sehingga model regresi \hat{Y} merupakan model

regresi linier. Dengan uji keberartian regresi diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh berarti (signifikan).

6. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *pusat pengendalian* (variable X) dengan *pemberdayaan* (variable Y).

B. Implikasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* dapat mempengaruhi pemberdayaan pada karyawan PT. Balina Agung Perkasa. Meskipun bukan hanya *locus of control* saja yang dapat mempengaruhi pemberdayaan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan skor dimensi dominan variabel pemberdayaan diketahui bahwa dimensi yang paling menentukan adalah kompetensi (competence). Untuk itu hendaknya karyawan dapat lebih kompeten agar pemberdayaan pada karyawan semakin meningkat sedangkan berdasarkan skor dimensi dominan variabel *locus of control* diketahui bahwa skor dimensi yang paling menentukan adalah lokus kontrol eksternal.

Dari hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *locus of control* mempunyai hubungan yang positif dengan pemberdayaan. Semakin tinggi *locus of control* (mengindikasikan *external locus of control*) maka pemberdayaan pada karyawan akan semakin tinggi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Balina Agung Perkasa, yaitu:

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat membantu menyesuaikan keadaan karyawan dalam memanfaatkan pusat pengendalian internal dengan cara memberikan motivasi dan dorongan kepada para karyawannya agar lebih memaksimalkan pekerjaannya.
2. Bagi perusahaan hendaknya memperhatikan pengaruh pekerjaan yang di hasilkan para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mengetahui hal apa saja yang dapat mempengaruhi hasil kerja pada karyawannya.
3. Bagi perusahaan hendaknya lebih memperhatikan faktor determinasi diri pada karyawan, sehingga karyawan mempunyai perasaan bahwa pekerjaan mereka merupakan milik mereka, dan karyawan dapat menentukan pilihan dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Faktor selanjutnya yang lebih diperhatikan lagi yaitu faktor makna pekerjaan itu sendiri, karena makna pekerjaan merupakan nilai tujuan pekerjaan yang dilihat dari karyawan itu sendiri.
5. Adapun faktor yang harus lebih diperhatikan yaitu faktor kompetensi, karena faktor kompetensi merupakan faktor yang paling besar pengaruh nya pada pemberdayaan pada karyawan. Dengan adanya kompetensi yang besar pada diri karyawan maka karyawan akan dapat memaksimalkan pekerjaannya.