

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, penghargaan kepada karyawan, disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan *Locus of Control*. *Locus of Control* sendiri dibagi menjadi dua yaitu *Internal Locus of Control* dan *External Locus of Control*. Peneliti pada penelitian ini hanya membatasi masalah pada hubungan antara *Internal Locus of Control* dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada 40 pegawai Bagian Keuangan Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Internal Locus of Control* dengan kinerja Pegawai Bagian Keuangan Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Hal ini turut pula didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kedua variabel saling berhubungan.

Kepercayaan pada diri adalah indikator dari *Internal Locus of Control* yang paling besar pengaruhnya karena kepercayaan pada diri adalah salah satu yang paling berperan dalam membentuk kepribadian *Internal Locus of Control* dimana hal ini akan sangat terlihat ketika kepercayaan seseorang pada

dirinya sendiri yang akan mampu melakukan dan mengendalikan segala peristiwa dalam hidupnya sangat tinggi.

## **B. Implikasi**

1. Penelitian ini didasarkan oleh teori-teori yang dapat mendukung masing-masing variabel serta teori yang menyatakan adanya hubungan antara *Internal Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan.
2. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Internal Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan, sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memperhatikan lokus kendali internal karyawan agar menghasilkan kinerja yang maksimal.
3. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Untuk variabel *Internal Locus of Control* instrumen ini sangat baik dan cukup objektif digunakan, akan tetapi keterbatasan pada penelitian ini adalah dengan digunakannya instrumen kuesioner untuk meneliti Kinerja Karyawan dimana kuesioner tersebut merupakan instrumen primer yang langsung diisi oleh karyawan sehingga terdapat kemungkinan tidak objektif.

### C. Saran

1. Untuk Pegawai/Karyawan, *Internal Locus of Control* yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja patut untuk dikembangkan baik di dalam hal keberartian diri maupun rasa kompetensi diri sehingga diharapkan pegawai dapat mencapai kinerja yang baik.
2. Untuk lebih lanjut diupayakan bagi responden untuk meningkatkan kepercayaan pada diri sendiri untuk dapat melakukan segala hal agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal dan tujuan instansi dapat tercapai.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seperti *external locus of control*, sikap, minat dan motivasi. Diharapkan melakukan variasi tempat penelitian, di sekolah, perusahaan atau badan usaha lain yang diharapkan membedakan karakteristik pegawai pemerintahan dengan subjek penelitian lainnya.
4. Untuk penelitian tentang kinerja yang selanjutnya, sebaiknya penelitian tentang kinerja menggunakan data sekunder dengan mengambil data penilaian kinerja atau DP3 untuk pegawai pemerintahan dan PNS. Atau jika harus menggunakan data primer sebaiknya dinilai oleh pihak yang dapat mengamati kinerja secara objektif agar penelitian sesuai dengan fakta dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.