

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Multi Servisindo Sarana Bandung mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *locus of control* karyawan di PT. Multi Servisindo Sarana berada pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan oleh hasil perolehan skor dari jawaban responden untuk variabel *locus of control*. Dari hasil rekapitulasi data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa dalam dimensi *locus of control* internal skor tertinggi dari variabel *locus of control* internal adalah indikator kepribadian. Ini membuktikan bahwa PT. Multi Servisindo Sarana memiliki karyawan yang berkepribadian baik, tapi dalam indikator keberhasilan kerja menunjukkan skor yang kurang baik di antara indikator lainnya, dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan keberhasilan kerja karyawannya agar tingkat *locus of control* karyawan di PT. Multi Servisindo Sarana dapat meningkat. Tetapi untuk dimensi *locus of control* eksternal skor tertinggi terdapat pada indikator kekuasaan atasan, yang berarti bahwa karyawan memiliki ketergantungan yang cukup besar pada atasan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator keberuntungan, yang berarti keyakinan karyawan pada keberuntungan dapat dibilang dalam kategori sedang.
2. Tingkat kinerja karyawan PT. Multi Servisindo Sarana berada pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan oleh hasil perolehan skor dari jawaban responden untuk variabel kinerja. Dari hasil rekapitulasi data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa indikator dengan skor tertinggi yaitu ketepatan waktu yang berarti bahwa tingkat ketepatan waktu karyawan menyangkut pekerjaannya sudah sangat baik. Tapi skor terendah terdapat pada indikator kemandirian, yang menunjukkan bahwa tingkat kemandirian

karyawan dalam melakukan tugas secara individu masih kurang baik, yang memang sangat perlu di perhatikan oleh perusahaan agar kinerja semakin meningkat.

3. Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara locus of control terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Servisindo Sarana.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Servisindo Sarana Bandung, peneliti mengajukan beberapa saran. Saran ini dapat dijadikan solusi dari permasalahan mengenai kinerja karyawan sekaligus dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang.

1. PT. Multi Servisindo Sarana hendaknya memberikan pendidikan dan pelatihan yang diberikan sebagai pendukung untuk *locus of control* karyawan tapi dibutuhkan juga *verbal conditioning* yang baik kepada karyawannya. Yang perlu mendapatkan perhatian lebih adalah dari segi *locus of control* internal yang dimiliki karyawan. Akan lebih baik apabila perusahaan tidak hanya fokus pada peningkatan satu sisi saja.
2. PT. Multi Servisindo Sarana disarankan untuk lebih memperhatikan kualitas karyawan tentunya dari aspek yang ada. Karyawan yang sudah memiliki kemampuan mencapai standar, ketelitian dan juga kerapian yang baik tentunya akan bekerja lebih optimal dan apabila ini ditingkatkan, maka akan berdampak pada peningkatan tingkat kinerja.
3. PT. Multi Servisindo Sarana disarankan lebih memperhatikan tingkat kemandirian karyawannya khususnya dalam melakukan tugas tugas secara individu dari karyawan tersebut.