

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang sudah dilakukan, simpulan dari penelitian ini adalah:

1. Nilai t_{hitung} variabel *locus of control* (X1) sebesar $4,202 > t_{tabel} 1,997$, maka keputusannya adalah H_a didukung dan H_0 tidak didukung, sehingga *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *General Repair* Pada PT. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
2. Nilai t_{hitung} variabel kepribadian (X2) sebesar $4,551 > t_{tabel} 1,997$, maka keputusannya adalah H_a didukung dan H_0 tidak didukung, sehingga kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *General Repair* Pada PT. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

3. Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ sebesar 33,729, dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} (33,729) > F_{tabel} (3,14)$. Keputusannya adalah H_0 tidak didukung dan H_a didukung artinya *locus of control* dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *General Repair* Pada PT. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,505 atau 50,5%. Hal ini berarti bahwa sebesar 50,5% varian kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *locus of control* dan variabel kepribadian. Sedangkan sisanya sebesar 49,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *internal locus of control* khususnya pada tanggung jawab karyawan terhadap pengambilan keputusan yang dilakukan nilainya paling rendah, sehingga perlu ditingkatkan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap keputusan yang diambil, untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kepercayaan penuh terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan dan memberikan sanksi. Sanksi

diperlukan dalam meningkatkan tanggung jawab dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian sanksi harus adil dan tegas terhadap semua karyawan, dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian sanksi dapat tercapai. Sanksi yang diberikan dapat berupa tidak diberinya bonus bulanan terhadap karyawan.

2. Sebaiknya PT. AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung lebih memperhatikan kepribadian yang berkaitan dengan *conscientiousness* tepatnya pada sikap kehati-hatian karyawan dalam bertindak. Hati-hati merupakan sikap dimana seseorang mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pelanggan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, untuk meningkatkan sikap hati-hati karyawan dapat dilakukan dengan cara penundaan program promosi bagi karyawan yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi. Dengan adanya sanksi tersebut diharapkan dapat memperbaiki dan mendidik karyawan yang kurang hati-hati.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan khususnya pada sikap cekatan dan tuntas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan nilainya paling rendah sehingga perlu ditingkatkan agar karyawan lebih cepat dan hasil kerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, untuk meningkatkan sikap cekatan dan tuntas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan pada karyawan. Penghargaan adalah hadiah atau imbalan untuk meningkatkan

motivasi karyawan agar dapat bekerja dengan cekatan, tuntas, bersemangat, disiplin dan kreatif. Penghargaan harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok, dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi yang tinggi maka penghargaan yang didapat juga akan tinggi.