

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan rektorat Universitas Andalas Padang adalah sebagai berikut:

1. *Locus of control* dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan rektorat Universitas Andalas Padang.
2. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rektorat Universitas Andalas, sehingga dengan *locus of control* yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan kinerja dari karyawan.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rektorat Universitas Andalas, sehingga dengan stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan.
4. *Locus of control* dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rektorat Universitas Andalas Padang, sehingga dengan tingginya *locus of control* dan rendahnya stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. *Locus of control* dan stres kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 21,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Keterbatasan

Penulis menemukan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasannya adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian terbatas, didalam penelitian ini penulis melakukan penelitian hanya pada satu objek, yaitu karyawan rektorat Universitas Andalas Padang.
2. Jumlah sampel yang didalam penelitian ini sedikit, yaitu hanya meneliti karyawan yang bertugas pada rektorat Universitas Andalas Padang.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, hanya terdiri dari dua variabel independen yaitu *locus of control* dan stres kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

5.3 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Penelitian mendatang dapat melakukan beberapa pengembangan dari penelitian ini, misalnya dapat dilakukan pengujian ulang model yang sama pada sampel yang berbeda untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian.
2. Penelitian mendatang dapat menambah variabel-variabel lain seperti menambahkan pengaruh lingkungan, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan variabel lainnya yang dirasa relevan dengan metode penelitian yang berbeda untuk meningkatkan pemahaman yang lebih baik dan hasil yang lebih akurat.
3. Karyawan sebaiknya terus mengembangkan *locus of control* yang ada di dalam atau diluar diri mereka untuk bisa mencapai kinerja yang diharapkan, bahkan

lebih. Dengan adanya *locus of control*, karyawan dapat mengembangkan diri dan bisa terus berkarir dengan baik serta dapat menahan rasa stres dari pekerjaan.

5.4 Implikasi Penelitian

Temuan dalam penelitian ini mempunyai beberapa implikasi penting bagi pihak Universitas Andalas, implikasi penelitian yang penting bagi Universitas Andalas tersebut adalah:

1. Pihak manajemen Universitas Andalas harus memberikan perhatian lebih terhadap karyawan menyangkut masalah psikologis mereka, dengan adanya *locus of control* dalam diri karyawan, serta kurangnya rasa stres terhadap pekerjaan maka diharapkan karyawan bisa semangat bekerja tanpa ada gangguan, perasaan tertekan, ataupun stres dalam bekerja.
2. Pihak manajemen Universitas Andalas juga harus mewaspadaai stres kerja yang ditunjukkan karyawan dalam bentuk perilaku.
3. Pihak manajemen Universitas Andalas perlu secara berkala melakukan kegiatan pelatihan atau kegiatan *outbond* yang berguna untuk memotivasi karyawan agar mereka mampu mengendalikan diri dengan lebih baik, karena dengan pengendalian diri yang baik akan membuat karyawan semangat dalam bekerja tanpa adanya rasa tertekan dan stres dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan lebih baik kedepannya.