BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Locus Of Control, Organizational Conflict* dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau. Penelitian ini mengunakan 3 variabel idenpenden dan 1 variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah *Locus Of Control, Organizational Conflict* dan Disiplin Kerja dan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beberapa temuan yang menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner, data pada penelitian ini duolah menggunakan Microsoft Excel dan IMB SPSS 26. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis 1 dapat diterima, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau. Adapun implikasi manajerial dari hasil penelitian ini yaitu karyawan yang memiliki tingkat *locus of control internal* yang tinggi akan cenderung lebih mudah merasa puas dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan menggunakan *locus of control*, perilaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka baik secara internal maupun eksternal,dimana karyawan yang merasakan *locus of control internal* merasa bahwa secara personal mereka dapat

mempengaruhi hasil melalui kemampuan,keahlian atau usaha mereka sendiri. Sedangkan karyawan yang merasakan *locus of control eksternal* merasa bahwa hasil mereka diluar control, mereka merasa bahwa kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas.

2. Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis 2 dapat diterima, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau. Maka dapat disimpulkan semakin meningkat tingkat *Organizational Conflict* maka akan semakin meningkat pula tingkat kinerja dari karyawan tersebut.
3. Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis 3 dapat diterima, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi meningkat Disiplin Kerja maka akan semakin meningkat pula tingkat kinerja dari karyawan tersebut.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitan yang sudah dilakukan, terdapat beberapa temuan implikasi terhadap faktor *Locus Of Control*, *Organizational Conflict* dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau, antara lain:

1. Sesuai dengan hipotesis pertama yang menjelaskan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin dominan *Locus Of Control* internal seseorang, maka

kinerjanya semakin efektif dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Internal *locus of control* merupakan cara pandang bahwa hasil yang baik atau buruk dapat diperoleh dari tindakan sesuai kapasitas diri dan usaha atau faktor dari dalam diri sendiri. Sedangkan eksternal *Locus Of Control*, cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor di luar diri sendiri atau dirinya seperti mendapatkan keberuntungan, kesempatan, peluang, takdir, dan sebagainya. Penelitian ini membuktkan bahwa kinerja karyawan akan semakin baik dengan adanya *Locus Of Control* internal yang dominan pada karyawan. Hal ini akan semakin membawa kemajuan positif bagi perkembangan perusahaan PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau.

2. Sesuai dengan hipotesis kedua yang menjelaskan bahwa *Organizational Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *Organizational Conflict*, maka kinerjanya semakin meningkat pula. Ketika karyawan yang terlibat *Organizational Conflict* akan menginternalisasi tujuan dan strategi perusahaan, berkontribusi secara efektif dan menganggap kesuksesan organisasi sebagai kesuksesan mereka sendiri. Untuk mengatasi *organizational conflict* yang berdampak negativ kepada kinerja karyawan salah satunya dengan cara menciptakan suasana kekeluargaan yang erat dan kodusif diantara karyawan, sehingga kinerja kinerja karyawan pada PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau dapat menjadi lebih baik.

3. Sesuai dengan hipotesis ketiga yang menjelaskan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan yang disiplin akan menghasilkan kinerja yang optimal dan berdampak pada praktik bisnis yang efisien, yang akan membuat karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan baik. Disiplin kerja menjadi faktor utama dari suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Peneliti

Berdasarkan pengalaman penelitian yang dilakukan pada karyawan PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau, peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan keterbatasan. Maka dari itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk penelitian yang akan datang, beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel dalam penelitian ini sangat terbatas dan masih dalam skala yang relatif kecil, karena ruang lingkup dari penelitian ini hanya karyawan PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau.
2. Peneliti terkendala dalam variabel *organizational conflict* dimana penemuan hipotesis tidak sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau. Dimana seharusnya hipotesis yang didapat adalah *organizational conflict* berpengaruh negativ dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karna data yang dipaparkan di bab 1 menunjukan hal tersebut.

3. Hanya 3 variabel yang mempengaruhi kinerja yang dianalisis oleh peneliti yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kompensasi. Tetapi diantara hasil yang diperoleh dari ketiga faktor tersebut proporsi yang mempengaruhi kinerja adalah sebesar 62,5% yang berarti 37,5% variabel lain juga mempengaruhi kinerja, namun hal tersebut tidak dapat dibahas dalam penelitian ini.
4. Objek yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada karyawan karyawan PERUMNAS Proyek Kepulauan Riau, belum termasuk instansi atau organisasi lain.

5.4 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan agar berguna bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperoleh keberagaman sampel sehingga benar-benar dapat mewakili populasi dalam penelitian ini agar hasil penelitian bisa lebih akurat dan pada penelitian selanjutnya diharapkan objek yang diteliti tidak hanya terbatas pada perusahaan BUMN saja, bisa dengan perusahaan swasta
2. Diharapkan para pengisi kuisioner untuk lebih terbuka dan jujur dalam mengisi kuisioner, dan bersifat tidak terkait dengan instansi agar mengisi sesuai keadaan sebenarnya yang terjadi.
3. Disarankan agar beberapa penelitian berikutnya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Variabel-variabel tersebut tidak

dimasukan dalam penelitian ini seperti: lingkungan kerja, budaya organisasi, stress kerja, dll.

4. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan penelitian kualitatif dalam pengumpulan data responden yaitu seperti menggunakan teknik wawancara.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJADJAAN BANGSA