

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Locus Of Control*, *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Badan pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang sebanyak 72 orang responden dengan tingkat pengembalian responden 100%. Dalam penelitian ini, data diolah dengan menggunakan Microsoft Excel dan Smart PLS versi 4. Sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel *Locus of Control* dengan variabel Kinerja Pegawai Bapenda Kota Padang. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa jika variabel *Locus of Control* tinggi maka variabel Kinerja Pegawai juga tinggi, begitu juga sebaliknya jika variabel *Locus of Control* rendah maka variabel Kinerja Pegawai juga rendah.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan tidak signifikan antara variabel *Perceived Organizational Support* dengan variabel Kinerja Pegawai Bapenda Kota Padang. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa jika variabel *Perceived Organizational Support* tinggi maka tidak akan mempengaruhi tingkat intensitas atau Kinerja Pegawai.

3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel *Work Life Balance* terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Bapenda Kota Padang. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa jika variabel *Work Life Balance* tinggi maka variabel Kinerja Pegawai juga tinggi, begitupun sebaliknya jika variabel *Work Life Balance* rendah maka variabel Kinerja Pegawai juga rendah.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi penting bagi pihak Badan Pendapatan Daerah Kota Padang, implikasi penelitian tersebut terdiri dari:

1. Penelitian ini menemukan hasil bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa *Locus of Control* yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai, Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh *Locus of Control*. Oleh karena itu Bapenda Kota Padang dapat meningkatkan atau mempertahankan bentuk pengendalian diri agar lebih maksimal dengan cara lebih meningkatkan bentuk pengendalian individu atas pekerjaan dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri dan mampu mengacu pada keyakinan seseorang, bahwa apa yang terjadi itu karena kendali dirinya (internal) atau diluar kendali dirinya (eksternal).
2. Penelitian ini menemukan hasil bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa *Perceived Organizational Support* yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support*. Tentunya dengan hal ini dapat dilihat dari

dukungan atasan yang kurang memberikan dukungan terhadap pegawai yang bekerja di Bapenda Kota Padang sehingga memberikan pengaruh *Perceived Organizational Support* kurang mendukung terhadap kinerja pegawai. Pengaruh *Perceived Organizational Support* juga tidak mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini terjadi karena masih banyak saran yang belum bisa direalisasikan oleh perusahaan, dan karyawan belum mendapat tunjangan penuh. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan memperhatikan tujuan dan kontribusi yang diberikan pegawai. Kepedulian pada instansi dimulai dari kepedulian para kepala dinas dalam membantu pegawai menyelesaikan masalah yang ada, juga menjadi salah satu cara membangun persepsi positif pegawai terhadap Bapenda.

Kepala dinas dan juga para kepala bidang harus memberikan motivasi dan semangat para pegawai lainnya agar memberikan kinerja yang semakin baik bagi Bapenda itu sendiri. Kepada dinas sebaiknya memberikan dukungan organisasi yang tinggi kepada setiap pegawai agar cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

3. Penelitian ini menemukan hasil bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa *Work Life Balance* yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh *Work Life Balance* yang baik dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu Bapenda Kota Padang dapat meningkatkan atau mempertahankan *Work Life Balance* agar lebih maksimal dengan cara memberikan jam kerja yang sesuai agar kehidupan pribadi dan kehidupan kerja dari pegawai bisa seimbang, sehingga pegawai yang merasa tertekan saat bekerja merasa sedikit

lega saat mereka pulang dan berbaur dengan keluarga dan serta menikmati kehidupan pribadinya, karena dalam penelitian ini *Work Life Balance* mampu memberikan peningkatan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi *Work Life Balance* maka akan semakin meningkat Kinerja Pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang peneliti alami selama melakukan proses penelitian, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk peneliti-peneliti yang akan datang. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu *Locus of Control*, *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance*. Sedangkan masih ada variabel lain yang bisa diteliti mengenai variabel independen yang bisa mempengaruhi Kinerja Pegawai selaku variabel dependen.
2. Peneliti ini hanya mengambil objeke penelitian dan sampel responden pegawai di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang saja, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh pegawai Bapenda yang berada di seluruh Kota yang ada di Indonesia. Dan hasilnya juga belum maksimal diberikan kepada seluruh pegawai yang ada.
3. Peneliti tidak mengetahui secara pasti apakah responden kurang memahami maksud dari pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang mengakibatkan jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan kenyataan yang dialami responden.

5.4 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa *Locus of Control* memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bapenda Kota Padang. Oleh karena itu, hendaknya dapat meningkatkan bentuk pengendalian diri kepada setiap pegawai, diberikan apresiasi atau reward kepada setiap pegawai yang memberikan kontribusi secara meningkat setiap bulannya serta diberikan kesempatan pengembangan karir kepada setiap pegawai agar memberikan kinerja yang maksimal. Dengan demikian, instansi pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang dapat memperoleh manfaat kinerja pegawai yang lebih baik dari yang sebelumnya.
2. Pegawai juga perlu memahami tentang pentingnya bentuk *Perceived Organizational Support* dalam menjalankan tugas dengan jelas, sehingga dapat menghindari adanya kesalahan yang tidak diinginkan dan dapat menghambat kelancaran pekerjaan. Selain itu, Bapenda Kota Padang juga perlu mengadakan pelatihan dan kegiatan yang berhubungan dalam meningkatkan persepsi dukungan organisasi serta lebih memperhatikan kendala yang dihadapi pegawai supaya dapat melibatkan diri secara lebih aktif.
3. Hasil penelitian yang dilakukan juga menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, kepala Bapenda Kota Padang perlu meningkatkan *Work Life Balance* kepada setiap pegawai agar lebih maksimal dengan cara memberikan jam kerja yang sesuai agar kehidupan

pribadi dan kehidupan kerja dari pegawai bisa seimbang agar lebih ampu memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Penelitian ini masih bersifat umum karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, maka penulis memberikan saran bagi peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel lain selain variabel yang ada dalam penelitian ini dan terutama yang berkaitan dengan variabel *Locus of Control*, *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* diharapkan agar dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambah subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, untuk peneliti selanjutnya agar dapat lebih beragam menggunakan variabelnya sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas.
5. Diharapkan objek penelitian lebih diperluas lagi dan menambah objek penelitian diperusahaan lain dari sektor lain sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan dan hasil yang diperoleh dapat mencakup secara keseluruhan dari pengaruh *Locus of Control*, *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

