

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan dari hasil yang telah disajikan pada bab sebelumnya. Bab ini berisikan kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini akan merangkum dan membahas tujuan penelitian, yang mana tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan pada PDAM Kota Padang sebanyak 74 kuisioner dan keseluruhan dikembalikan oleh responden sehingga layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini data diolah dengan menggunakan Microsoft Excel dan SmartPLS 3.2.8.

5.1 Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu kepuasan kerja, *self efficacy* dan *locus of control* serta kinerja yang bertujuan untuk mengetahui pengaruhnya pada PDAM Kota Padang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PDAM Kota Padang. Pengukuran variabel dalam penelitian ini ada 8 item pernyataan untuk kepuasan kerja, 7 item pernyataan untuk *self efficacy*, 8 item pernyataan untuk *locus of control* dan 11 item pernyataan untuk kinerja. Selanjutnya data diolah menggunakan SmartPLS 3.2.8.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan ada tiga hipotesis yang diajukan dan hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis diterima. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin baik kinerja pada karyawan PDAM Kota Padang.

2. Berdasarkan uji hipotesis, *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* karyawan maka akan semakin baik kinerja pada karyawan PDAM Kota Padang.

3. Berdasarkan uji hipotesis, *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja pada karyawan PDAM Kota Padang.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa temuan implikasi yang penting bagi PDAM Kota Padang. Implikasi tersebut perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Implikasi tersebut yaitu :

a. Kepuasan Kerja yang tinggi pada karyawan PDAM Kota Padang menyebabkan kinerja karyawan semakin baik. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan PDAM kota Padang, maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja dari karyawan PDAM Kota Padang tersebut. Oleh sebab itu sebaiknya perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan peluang promosi yang adil kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan pelatihan untuk membentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sendiri. Dengan begitu akan tercipta kinerja karyawan yang baik di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.

b. *Self Efficacy* yang tinggi pada karyawan PDAM Kota Padang menyebabkan kinerja karyawan yang semakin baik. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi dapat dimotivasi untuk terlibat dalam perilaku yang akan membantu mereka berkinerja dengan baik. Oleh karena itu sebaiknya keputusan seleksi organisasi seharusnya memperhatikan karyawan yang memiliki perasaan *self efficacy* yang tinggi karena terbukti dapat meningkatkan kinerja pada karyawan PDAM Kota Padang. *Self efficacy* dapat diukur selama proses penerimaan/promosi karyawan. Penetapan tujuan dan kinerja pada organisasi dapat mendorong tujuan kinerja yang

lebih tinggi dari karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi, hal ini akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dari karyawan.

c. *Locus of Control* yang tinggi pada karyawan PDAM Kota Padang menyebabkan kinerja yang mereka hasilkan juga semakin tinggi. Perusahaan dapat melakukan pelatihan dan pengembangan kepribadian dengan memperhatikan faktor *locus of control internal* yang ada pada diri karyawan. Pelatihan dapat dilakukan dengan memotivasi karyawan agar mereka yakin dengan kemampuan yang ada pada dirinya. Karyawan dengan *locus of control internal* yang tinggi merasa keberhasilan yang terjadi pada dirinya disebabkan oleh tindakannya sendiri. Oleh sebab itu pihak PDAM Kota Padang sebaiknya memperhatikan *locus of control* pada karyawan karena terbukti dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

d. Kinerja pada karyawan PDAM Kota Padang dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, *self efficacy* dan *locus of control* tersebut dalam perusahaan. Ini dapat diperoleh dengan salah satunya menanamkan rasa tanggung jawab serta motivasi yang baik kepada karyawan serta memperbaiki hubungan antar karyawan. Karena dengan hasil penelitian ini terbukti kepuasan kerja, *self efficacy* dan *locus of control* dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penelitian yang di lakukan terhadap karyawan PDAM Kota Padang, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu keterbatasan ini di harapkan dapat di perhatikan untuk penelitian yang akan datang. Keterbatasan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* dan *Locus of Control*, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Jumlah sampel yang diambil hanya 74 responden saja dan belum dapat menggambarkan kondisi sesungguhnya dari pengaruh masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini disebabkan karena keterbatasan waktu penelitian.

3. Penelitian ini hanya relevan untuk konteks karyawan di Kota Padang, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat menggambarkan wilayah lain di luar Kota Padang.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil, kesimpulan, serta keterbatasan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain :

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan selain variabel yang diteliti.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya juga menggunakan pendekatan kualitatif, agar dapat menambah keakuratan data dari pendekatan kuantitatif tersebut. Karena hal ini dapat membantu untuk hasil penelitian yang lebih baik lagi.
3. Penelitian selanjutnya di harapkan agar di lakukan pada instansi lain sehingga hasil penelitian bisa dikembangkan, seperti pada perusahaan swasta, perbankan, pendidikan.

