

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada kantor PT Semen Padang.
2. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada kantor PT Semen Padang
3. *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Semen Padang
4. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Semen Padang
5. Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Semen Padang
6. *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterikatan karyawan pada kantor PT Semen Padang
7. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterikatan karyawan pada kantor PT Semen Padang.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT Semen Padang dapat lebih memperhatikan masalah yang dimiliki pegawainya dan juga memotivasi pegawainya untuk dapat membantu rekan kerja yang menemui kesulitan dan menyarankan kepada pegawai agar mengikuti kegiatan yang di adakan.
2. PT Semen Padang dapat memperhatikan hal-hal yang membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja agar karyawan tidak ingin untuk melepaskan diri dari pekerjaannya misalnya dengan lebih memperhatikan fasilitas yang di butuhkan oleh karyawan
3. PT Semen Padang dapat memperhatikan keadaan yang di alami oleh karyawannya, apa pencapaian yang akan di tuju oleh karyawan sehingga ia memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya dengan bantuan baik itu dari keluarga ataupun dari teman sehingga karyawan akan semangat bekerja dan meningkatkan kualitas kinerjanya.
4. PT Semen Padang hendaknya memberikan kendali yang besar kepada pegawainya atas persoalan yang terjadi di departemennya masing-masing berupa *locus of control* dan memberikan peluang besar untuk kemerdekaan dan kebebasan dalam cara melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya agar pegawai PT Semen Padang dapat lebih meningkatkan rasa keterikatan secara maksimal.

5. PT Semen Padang memberikan kepercayaan dan tanggung jawab penuh terhadap karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang di pegangnya.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada saat melakukan penelitian, terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan penelitian, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, penelitian ini hanya menganalisis aspek locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variable intervening.
2. Sampel dalam penelitian ini hanya terfokus pada pegawai PT Semen Padang.
3. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 204 pegawai di PT Semen Padang.

### 5.4 Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa saran yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambah variabel lainnya yang dapat menjelaskan lebih mendalam tentang *locus of control*. Seperti, motivasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, *job enviroment* dan banyak lagi variabel yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan mengambil instansi lain ataupun membandingkannya dengan instansi yang masih dalam satu

naungan kementerian yang sama. Agar kajian tentang variabel locus of control, efikasi diri, kinerja karyawan dan keterikatan karyawan dapat dipahami secara mendalam.

3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian, agar penelitian memberikan hasil yang lebih relevan dan lebih akurat.

