

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Medan. Hal ini berarti bahwa, apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
2. *Locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Medan. Hal ini berarti bahwa tinggi atau rendahnya *locus of control* karyawan, tidak memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kerjanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini belum dapat diterima.
3. *Self efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Medan. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi dan diiringi dengan *locus of control* internal yang baik, maka kinerja karyawan semakin baik dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.

## 5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan, maka saran yang dapat dipaparkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen
  - a. Disarankan untuk memberlakukan sistem *reward* dan *punishment* kepada karyawan agar karyawan termotivasi dan berusaha untuk menyelesaikan setiap permasalahan dengan baik. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai target, diberikan *reward* dalam bentuk pujian lisan/tulisan atau insentif tambahan. Sedangkan karyawan yang kurang mampu, diberikan *punishment* berbentuk teguran dan masukan agar dapat melakukan perbaikan. Selain itu, pihak manajemen juga disarankan untuk melakukan *training* motivasi untuk meningkatkan efikasi diri karyawan dalam hal pemecahan masalah dalam pekerjaannya.
  - b. Disarankan untuk memberikan pelatihan berbentuk seminar ataupun *coaching clinic* yang menjelaskan dan mmemberi keyakinan terhadap karyawan bahwa kunci keberhasilan atau kesuksesan kerja adalah kerja keras, disiplin dan variabel lain yang terukur bukan karena faktor keberuntungan, nasib baik ataupun buruk.
  - c. Terkait kinerja karyawan, pihak manajemen disarankan untuk melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala, memberikan tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuan karyawan, melakukan konseling intens kepada karyawan yang kurang disiplin waktu, dan

juga memberikan instruksi kerja yang jelas kepada karyawan agar mampu mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti topik yang terkait dengan penelitian ini, khususnya variabel lain yang diduga turut mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel stress kerja, kepuasan kerja, tingkat kesulitan kerja dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan instrumen penelitian yang beragam sehingga dapat secara maksimal mengumpulkan data penelitian yang dibutuhkan secara baik.