

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PPN Group Kediri. Hal ini didasarkan pada hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,275 < 1,684$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,785 > 0,05$ , artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PPN Group Kediri. Hal ini didasarkan pada hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,089 < 1,684$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,283 > 0,05$ , artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
3. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PPN Group Kediri. Hal ini didasarkan pada hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $6,411 > 1,684$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Ada pengaruh yang signifikan *internal locus of control*, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PPN Group Kediri. Hal ini didasarkan pada hasil uji regresi linear berganda sebesar  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $30,224 > 2,883$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut :

### 1. Bagi karyawan

Sebaiknya karyawan lebih meningkatkan *internal locus of control* dalam dirinya terutama pada keinginannya dalam mengontrol segala perilaku diri dan keinginannya dalam mengontrol peristiwa.

### 2. Bagi pimpinan perusahaan

Pemimpin juga sebaiknya meningkatkan gaya kepemimpinannya terutama dalam memberikan tanggung jawab kerja dan memberikan wewenang kerja kepada karyawan.

### 3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan *internal locus of control* pada karyawannya dan gaya kepemimpinan untuk pimpinan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga, kompetensi yang sudah ada dan baik tersebut harus tetap dipertahankan. Namun perlu adanya peningkatan dan perhatian yang lebih untuk meningkatkan *internal locus of control* pada karyawannya dan gaya kepemimpinan untuk pimpinan perusahaan agar berdampak lebih baik pada peningkatan kinerja karyawan.

### 4. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan tema yang serupa atau sama, penulis menyarankan untuk dapat mengembangkan penelitian

ini dengan menggunakan variabel-variabel yang sama namun memperbaiki instrumen penelitiannya dan meninjau lagi teori-teori yang lain.

- b. Serta peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian kualitatif dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.