

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan teori yang ada dalam pembahasan dan hasil analisis pengujian mengenai pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap *Job Performance* yang telah dilakukan pada karyawan *startup* ConecWorld Surabaya, maka kesimpulan yang dijabarkan sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* (X1) mampu mendukung peningkatan *Job Performance* (Y) karyawan, dibuktikan dengan semakin meningkatnya *Self Efficacy* dalam diri karyawan maka hal tersebut dapat meningkatkan *Job Performance* karyawan *startup* ConecWorld Surabaya.
2. *Locus of Control* (X2) mampu mendukung peningkatan *Job Performance* (Y) karyawan, dibuktikan dengan semakin tingginya kemampuan *Locus of Control* yang ada pada diri karyawan maka hal tersebut dapat meningkatkan *Job Performance* karyawan *startup* ConecWorld Surabaya.

#### **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian ini menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang ada didalamnya, sehingga belum bisa dikatakan sempurna. Sebabnya diharapkan setidaknya bisa menjadi gambaran dan memberikan kontribusi kepada peneliti selanjutnya terkait pembahasan yang serupa. Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, saran utama yang penulis berikan kepada *startup* ConecWorld Surabaya adalah lebih banyak memberikan edukasi mengenai teori dari penelitian ini. Karena karakteristik individu yang terbentuk dari teori *locus of control* dan *self efficacy* akan menjadi prediktor kematangan *Job Performance*.
  - a) Dalam meningkatkan *Self Efficacy* sebaiknya *startup* ConecWorld memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan agar dapat membantu mereka mengembangkan kompetensi dan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang tugas mereka, sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam melakukan tugas,
  - b) Dalam meningkatkan *Locus of Control*, maka sebaiknya *startup* ConecWorld mulai mengadakan sesi *coaching* dan *mentoring* antara karyawan senior dengan karyawan junior sehingga hal tersebut dapat mengurangi tingkat rendahnya perilaku *passive* karyawan. Pentingnya pula memberikan dukungan dan pengakuan kepada karyawan atas kinerja mereka dapat membantu mereka merasa dihargai dan memperkuat keyakinan bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil mereka sendiri.
2. Saran yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya yakni agar peneliti dapat melakukan penelitian lanjutan dengan variabel spesifik lain yang mempengaruhi *Job Performance* karyawan yang masih berhubungan dengan faktor internal kepribadian, penulis juga menyarankan agar penelitian lanjutan menerapkan pendekatan lintas disiplin dalam penelitian

untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik mengenai topik yang diteliti. Adapun beberapa variabel atau dimensi yang dapat penulis sarankan bagi penelitian selanjutnya yakni, *Self Esteem* dan *Self Leadership*. Penulis berharap penelitian lanjutan tersebut dapat melengkapi kekurangan yang ada pada penelitian ini.