

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui pengaruh self efficacy, role ambiguity, dan locus of control terhadap kinerja karyawan Supermaxklin Surabaya. Berikut merupakan kesimpulan dari hasil penelitian pada 30 karyawan Supermaxklin Surabaya.

- 1) Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) variabel bebas yakni role ambiguity, self efficacy, dan locus of control terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa role ambiguity (X1), self efficacy (X2), dan locus of control (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Supermaxklin Surabaya (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan bahwa  $F_{hitung} (5.878) \geq F_{tabel} (3.369)$ .
- 2) Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) role ambiguity terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa role ambiguity (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Supermaxklin Surabaya (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T bahwa  $T_{hitung} (-2.291) \geq T_{tabel} (-2.05553)$ .
- 3) Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) self efficacy terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa self efficacy (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Supermaxklin Surabaya (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T bahwa  $T_{hitung} (2.843) \geq T_{tabel} (2.05553)$  dengan nilai signifikansi 0.009.

- 4) Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) locus of control terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T Thitung ( $1.179 \leq T_{\text{tabel}} (2.05553)$ ) dengan nilai signifikansi 0.249. Kesimpulan ini tidak sesuai dengan hipotesis dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

- 1) Untuk praktisi khususnya pemilik Supermaxklin Surabaya perlu memperhatikan faktor role ambiguity, self efficacy, dan locus of control para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. karena ketiga faktor tersebut dapat memengaruhi motivasi dan minat para karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Apabila para karyawan memiliki motivasi dan minat yang tinggi terhadap pekerjaannya didukung dengan meningkatkan kejelasan tugas, hak, serta wewenang para operator di lapangan saat bertugas diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja mereka.
- 2) Untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap perusahaan lain selain Supermaxklin Surabaya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di Supermaxklin Surabaya. Karena setiap perusahaan memiliki perbedaan budaya sehingga dapat menghasilkan hasil yang berbeda pula. Dengan begitu, penelitian mengenai kinerja karyawan dapat lebih rinci dan luas.