BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pusat Kendali Diri dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi PT. Inti Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pusat Kendali Diri yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu keberhasilan, kualitas diri, menghadapi masalah, berfikir efektif, dan berhasil karena berusaha. Indikator berfikir efektif memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan kualitas diri memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup.
2. Efikasi Diri yang ada di Koperasi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 4 indikator yaitu *Enactive Mastery*, *Vicarious Experience*, V*erbal Persuasion* dan *Emotional Arousal*. Indikator *verbal persuasion* yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator *vicarious experience* memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup.

3. Dari 5 indikator kinerja karyawan, yaitu kuantitas, kualitas, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif. Indikator kuantitas memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator inisiatif memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Secara umum ukuran untuk kinerja karyawan masuk ke dalam kategori cukup baik.
4. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pusat kenali diri terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pusat kendali diri terhadap kinerja karyawan di koperasi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia.
5. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan di koperasi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia.

5.2 Saran

1. Program reward dalam perusahaan segera di realisasikan supaya menjadi motivasi bagi karyawan yang rajin dalam bekerja dan membuatnya ingin terus mempertahankan kinerja nya, karena di koperasi inti belum ada program tersebut dan baru akan dilaksanakan
2. Kinerja karyawan dikoperasi inti terbilang bagus namun dalam indikator kerja sama termasuk katagori rendah. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah pegawai harus memiliki teamwork yang kompak dengan cara mengadakan rekreasi seluruh pegawai supaya sesama pegawai dapat saling membantu dan juga saling bisa membantu satu sama lain agar tercipta kerja sama yang menyenangkan
3. Efikasi diri pada karyawan koperasi inti sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.
4. Pengaruh pusat kendali diri terhadap kinerja karyawan di koperasi inti bisa dibilang baik, karena pusat kendali diri adalah bagian dari kepribadian maka hasil kerja akan bagus dan sesuai dengan target perusahaan karena faktor kepribadian yang mendukung kinerja mereka.
5. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di koperasi inti sangat baik karena efikasi diri merupakan kepercayaan diri yang harus dimiliki setiap orang dalam segala hal termasuk dalam bekerja.