BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan dan dianalisis pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengendalian Diri (X1) pada PT. Len Industri (Persero) pada saat ini masih tergolong cukup baik di karenakan pada variabel Pengendalian Diri (X1) / *locus of control* yang diukur menggunakan indikator *locus of control* internal dengan skor tertinggi, sedangkan persentase skor terendah berada pada indikator *locus of control* eksternal. Hal ini disebabkan masih pengendalian diri seseorang dapat dipengaruhi oleh dirinya senidiri mupun lingkungan disekitarnya, namun pengendalian diri secara internal lah yang memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan eksternal, dimana dia mampu mendorong seseorang menjadi mempunyai alasan dalam melakukan setiap apa yang dia kerjakan contohnya ; seseorang yang bekerja karena ingin sukses dengan seseorang yang bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan hidupnya cenderung lebih menghargai pekerjaannya.
2. Komunikasi interpersonal (X2) pada PT. Len Industri (Persero) pada saat ini masih tergolong cukup baik. Karena pada indikator perilaku verbal dan nonverbal diperoleh persentase nilai yang cukup tinggi. Sedangkan persentase skor terendah berada pada indikator melibatkan umpan balik pribadi, hubungan interaksi dan korelasi eksternal. Hal ini disebabkan ada

beberapa karyawan yang hanya bekerja sesuai dengan ketentuan yang ada tanpa adanya rasa memiliki sehingga tidak melibatkan umpan balik pribadi sehingga memilih diam dan tidak mengeluarkan pendapatnya saat diadakannya rapat diperusahaan.

3. Kinerja karyawan (Y) pada PT. Len Industri (Persero) pada saat ini masih tergolong cukup baik. Karena pada indikator kualitas pada variabel kinerja karyawan untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase besar dan skor terendah pada indikator sikap pada PT Len Industri (Persero). Hal tersebut menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki, karena sebagian besar hasil kinerja karyawan jika dilihat dari indikator kualitas pada variabel kinerja karyawan ini menunjukan bahwa hasil pekerjaan dari setiap karyawan belum bisa dikategorikan selalu dinilai sangat bagus oleh perusahaan. Hal tersebut menandakan bahwa kualitas dalam bekerja masih dikatakan tergolong rendah.
4. Dari penelitian variabel Pengendalian Diri (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) maka diambil kesimpulan dari masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut :
    a. Secara parsial Pengendalian Diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap komunikasi interpersonal pada PT. Len Industri Persero, dengan kontribusi yang besar yang diukur dari indikator *locus of control* ieksternal sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain diluar penelitian. Hal ini dikarenakan Pengendalian Diri (X1) / *locus of*

control eksternal memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel komunikasi interpersonal ada PT Len Industri (Persero).

b. Secara parsial Pengendalian Diri (X1) / *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Len Industri Persero, dengan kontribusi yang besar yang diukur dari indikator *locus of control* internal sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain diluar penelitian. Hal ini dikarenakan Pengendalian Diri (X1) / *locus of control* internal memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Len Industri (Persero).

c. Secara parsial komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Len Industri Persero, dengan kontribusi yang besar yang diukur dari indikator perilaku verbal dan nonverbal sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain diluar penelitian. Hal ini dikarenakan variabel komunikasi interpersonal (X2) memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Len Industri (Persero).

5.2 Saran

Saran-saran yang bisa penulis kemukakan berkaitan dengan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Pengendalian diri seorang karyawan yang bekerja dapat dipengaruhi oleh dirinya senidiri mupun lingkungan disekitarnya, namun pengendalian diri secara internal lah yang memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan eksternal, dimana dia mampu mendorong seseorang menjadi mempunyai

alasan dalam melakukan setiap apa yang dia kerjakan. Untuk itu penulis menyarankan agar karyawan yang bekerja memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, sehingga karyawan yang bekerja akan cenderung lebih menghargai pekerjaannya.

2. Untuk dapat meningkatkan komunikasi interpersonal karyawan pada PT. Len Industri (Persero), maka perusahaan disarankan agar dapat meningkatkan hubungan interaksi dan korelasi eksternal dengan cara mengevaluasi hasil dari pekerjaan karyawannya baik itu secara individu atau kelompok terutama dalam (kerja tim) yang mengharuskan karyawannya menjalankan tugas diluar kota.
3. Kinerja karyawan pada PT. Len Industri (Persero) sangat berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan, karena sebagian besar hasil kinerja karyawan jika dilihat dari indikator kualitas pada variabel kinerja karyawan ini menunjukan bahwa hasil pekerjaan dari setiap karyawan belum bisa dikategorikan selalu dinilai sangat bagus oleh perusahaan. Hal tersebut menandakan bahwa kualitas dalam bekerja masih dikatakan tergolong rendah. Oleh karena itu maka penulis menyarankan agar perusahaan melakukan evaluasi kinerja karyawannya secara berkala, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal sehingga dari segi kualitas pekerjaan karyawan akan terus meningkat.