

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo”. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Secara simultan *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai hal ini di buktikan denga hasil uji F yang menyatakan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.
3. Berdasarkan hasil yang didapat dapat disimpulkan bahwa antara *self efficacy* dan *locus of control* ditemukan hasil bahwa *self efficacy* lebih dominan dari *locus of control* ini dapat dilihat dari hasil *coefficients beta* yang menunjukkan nilai *self efficacy* lebih tinggi dari *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan dari pengujian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang bisa diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil pengujian bahwa variabel *self efficacy*, dan *locus of control* menjadi faktor pengaruh kinerja pegawai. Oleh karena itu pimpinan wajib memperhatikan kesehatan mental bawahannya misalnya diadakan karya wisata bersama atau memberikan motivasi kecil sebelum

memulai pekerjaan agar *self efficacy* dan *locus of control* pegawai meningkat

2. Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan didapatkan bahwa variabel *self efficacy* lebih dominan dari pada *locus of control* ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki motivasi sendiri dalam dirinya sehingga ini mungkin menjadi pertimbangan pimpinan untuk lebih memotivasi karyawan agar kinerja yang diberikan bisa maksimal. Saran dari saya sebaiknya sebelum berkerja diadakan motivasi telling untuk menambah semangat kerja karyawan