

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian, temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan jawaban untuk rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Locus kendali internal (*internal locus of control*) pemimpin perempuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
2. Locus kendali eksternal (*external locus of control*) pemimpin perempuan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
3. Kepribadian Model Lima Dimensi (*The Big Five Model of Personality / BFM*) dari pemimpin perempuan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
4. Locus kendali internal (*internal locus of control*) dari pemimpin perempuan dapat memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kepribadian Model Lima Dimensi (*The Big Five Model of Personality*) dari pemimpin perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.

5. Locus kendali eksternal (*external locus of control*) pemimpin perempuan dapat memoderasi secara positif namun tidak signifikan pengaruhnya pada kepribadian Model Lima Dimensi (*The Big Five Model of Personality*) dari pemimpin perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
6. Kepribadian efikasi diri (*self-efficacy*) pemimpin perempuan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
7. Locus kendali internal (*internal locus of control*) pemimpin perempuan dapat memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kepribadian *self efficacy* (efikasi diri) dari pemimpin perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
8. Locus kendali eksternal (*external locus of control*) pemimpin perempuan dapat memoderasi secara positif namun tidak signifikan pengaruh kepribadian *self efficacy* (efikasi diri) dari pemimpin perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
9. Kepribadian machiavellianisme pemimpin perempuan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.
10. Locus kontrol internal (*internal locus of control*) pemimpin perempuan memoderasi secara negatif dan signifikan pengaruh kepribadian

machiavellianisme pemimpin perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.

11. Lokus kendali eksternal (*external locus of control*) dari pemimpin perempuan dapat memoderasi secara negatif dan tidak signifikan pengaruh kepribadian machiavellianisme dari pemimpin perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.

12. Kepribadian narsisme pemimpin perempuan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.

13. Lokus kendali internal (*internal locus of control*) pemimpin perempuan dapat memoderasi secara negatif dan signifikan pengaruh kepribadian kepribadian narsisme dari pemimpin perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.

14. Lokus kendali eksternal (*external locus of control*) pemimpin perempuan dapat memoderasi secara positif namun tidak signifikan pengaruh kepribadian narsisme dari pemimpin perempuan terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan syariah di Kota Makassar.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian, temuan penelitian dan pembahasan sebelumnya maka adapun saran-saran untuk menjadi rekomendasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perbankan syariah, pihak manajemen perbankan syariah perlu melakukan program-program pengembangan kepribadian kepada karyawan manajerialnya mulai tingkat lini bawah, menengah sampai atas untuk merubah kepribadian agar sikap dan perilaku pimpinan bisa beradaptasi terhadap perilaku karyawannya. Sehingga pimpinan mengetahui bagaimana memengaruhi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keinginan pimpinan.
2. Peningkatan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab dari pimpinan perusahaan. Maka sudah selayaknya pimpinan yang ideal adalah mampu menggunakan lokus kendali dirinya khususnya lokus kendali internal pribadinya dalam menyesuaikan kepribadian dirinya agar bisa memengaruhi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Lokus kendali internal mendorong perbaikan diri dalam mengelola kinerja sebagai pemimpin, fokus pada pencapaian dan peningkatan kinerja karyawan guna mendapatkan penghargaan diri / kesuksesan dalam memimpin sebagai pimpinan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan kajian evaluasi inti diri (*core self evaluation*) pada pimpinan sebagai variabel moderator untuk memperkuat hubungan kepribadian pimpinan terhadap kinerja karyawan. Supaya dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu perilaku organisasi khususnya ilmu kepemimpinan.