

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Pada penelitian ini menggunakan satu variabel independen yaitu *Self Efficacy*, satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dan satu variabel mediasi yaitu Komitmen Organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara langsung yang berisikan sekumpulan daftar pertanyaan tertulis yang peneliti berikan kepada responden Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 56 orang dan hasilnya dijadikan sebagai bahan penelitian. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Microsoft Excel* dan *SmartPLS* versi 4.1.

Setelah melakukan pengujian dan diperoleh hasil analisis keempat hipotesis sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik *self efficacy* maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial

Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat menjelaskan bahwa semakin baik *self efficacy* maka akan menciptakan komitmen organisasi yang baik dilingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

3. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menjelaskan bahwa semakin loyal/setia pegawai terhadap Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat, maka akan meningkatkan terhadap kinerja pegawai.
4. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa *self efficacy* menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berperan dalam memediasi hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja pegawai. Artinya *self efficacy* memiliki berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dibandingkan dimediasi oleh komitmen organisasi.

## 5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi Instansi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya *self efficacy* yang tinggi membuat pegawai yakin dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Diharapkan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

mempertahankan *self efficacy*. Dalam rangka meningkatkan lagi *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat memberikan wadah pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar lebih kompeten supaya pegawai dapat bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi atau bahkan bisa lebih baik lagi dan memberikan umpan balik secara teratur untuk membantu pegawai memperbaiki kelemahan mereka sehingga bisa meningkatkan kepercayaan terhadap diri mereka.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri pegawai dalam menghadapi tugas dan tantangan di lingkungan kerja semakin tinggi juga tingkat komitmen terhadap organisasi tersebut. Diharapkan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat mempertahankan komitmen organisasi. Dalam rangka untuk meningkatkan lagi *self efficacy* pegawai terhadap komitmen organisasi, Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dapat menyediakan program pengembangan karir yang terencana dan terstruktur bagi pegawai. Program ini dapat mencakup pelatihan, workshop, seminar, dan sumber daya pengembangan lainnya yang relevan dengan tugas-tugas mereka. Memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dan pencapaian pegawai.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya

komitmen organisasi memiliki implikasi penting terhadap kinerja pegawai. ketika pegawai merasa kuat ikatannya dengan organisasi, mereka akan cenderung memberikan hasil yang terbaik untuk Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Dalam rangka mempertahankan lagi komitmen organisasi, Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dapat menjalin hubungan yang lebih baik dengan pegawai, mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pegawai sehingga dapat membantu mereka merasa dihargai dan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Dari penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang berstatus PNS, peneliti menyadari bahwasannya selama proses penelitian ini jauh dari kata sempurna serta memiliki keterbatasan penelitian. Oleh karena itu dengan terdapatnya keterbatasan ini bisa dijadikan sebagai sarana dan perhatian bagi peneliti di masa yang akan datang. Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini masih berskala kecil karena lebih berfokus pada kriteria Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat
2. Variabel dalam penelitian ini hanya membahas satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai dan satu variabel independen yaitu *self efficacy* dan satu variabel mediasi yaitu komitmen organisasi.

3. Cakupan objek penelitian hanya berfokus pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

#### 5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian, peneliti memiliki beberapa saran yang bisa dijadikan pedoman bagi peneliti dimasa yang akan datang, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih memperbanyak sampel agar data yang dihasilkan lebih luas cakupannya dan lebih akurat.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Self Esteem*, *Perceived Organizational Support*, *Leadership* dll sehingga cakupan dalam penelitian lebih luas dan mendalam
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian seperti instansi pemerintahan lainnya, perbankan, perusahaan swasta maupun industri.