

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana efikasi diri (X1), *digital skill* (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yang meliputi pengumpulan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner melelaui angket kertas yang diisi langsung oleh pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 38 orang yaitu pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh. Dalam tiga rumusan hipotesis penelitian, berbagai pengujian seperti analisis deskriptif, pengujian instrumen (uji validitas dan reliabilitas), analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji T dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 29. Setelah semua data berhasil dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 29 dan Microsoft Excel. Berikut kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan:

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. *Digital skill* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh. Hal ini menunjukkan bahwa *digital skill* tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diperoleh suatu implikasi yang dapat memberikan manfaat positif bagi berbagai pihak. Secara umum terdapat beberapa implikasi yang dapat diajukan terkait dengan masing-masing variabel penelitian. Berikut beberapa implikasi dari penelitian ini:

1. Berdasarkan nilai TCR terendah pada variabel efikasi diri yang mana masih rendahnya kepercayaan diri pegawai akan kemampuan yang dimiliki, maka Disdukcapil Kota Payakumbuh dapat mengadakan *workshop* atau pelatihan dengan mengusung tema membangun kepercayaan diri. Disdukcapil Kota Payakumbuh dapat mengundang psikolog atau motivator yang tentunya sudah ahli di bidangnya yang nantinya dapat memberikan materi dengan pendekatan-pendekatan khusus yang dapat menginspirasi para pegawai. Selain itu, pemimpin/petinggi dari Disdukcapil Kota Payakumbuh juga dapat secara langsung terlibat dalam membangun kepercayaan diri dan memotivasi pegawai. Dengan ini pegawai tidak perlu ragu lagi dalam menyampaikan ide, masalah, dan hambatan kepada atasan mereka untuk secara bersama dicari solusinya.
2. Berdasarkan nilai TCR terendah pada variabel *digital skill* dan pengaruh tidak signifikan *digital skill* terhadap kinerja pegawai yang mana masih

rendahnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah teknis yang berkaitan dengan perangkat elektronik/teknologi digital, maka Disdukcapil Kota Payakumbuh dapat merancang dan menerapkan program pelatihan teknis yang terstruktur dan berkelanjutan, difokuskan pada pemecahan masalah (*troubleshooting*) perangkat keras dan lunak, serta meningkatkan literasi digital aplikasi pelayanan publik. Program ini harus dilengkapi dengan pendampingan praktis (*on-the-job coaching*), simulasi kasus riil, dan evaluasi berkala untuk memastikan peningkatan kompetensi yang aplikatif. Selain itu, diperlukan peninjauan ulang terhadap sistem dukungan teknis (*helpdesk/internal support*) dan penyediaan panduan operasional digital yang mudah diakses, sehingga mengurangi ketergantungan pada staf tertentu dan mendorong kemandirian serta kecepatan respon pegawai dalam menangani gangguan teknis, yang pada akhirnya diharapkan dapat memperkuat kontribusi digital skill terhadap efektivitas kinerja pelayanan.

3. Berdasarkan nilai TCR terendah pada variabel motivasi yang mana masih kurangnya apresiasi berupa bonus dari Disdukcapil Kota Payakumbuh bagi pegawai dengan kinerja terbaik, maka Disdukcapil Kota Payakumbuh dapat merancang dan menerapkan skema penghargaan berbasis kinerja yang lebih sistematis, transparan, dan adil. Skema tersebut harus mampu mengukur kontribusi individu secara objektif serta secara konsisten menghubungkan pencapaian kinerja dengan *reward* yang bermakna, baik finansial seperti bonus maupun non-finansial seperti pengakuan dan peluang pengembangan karir. Implementasi kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi

intrinsik dan ekstrinsik pegawai, yang nantinya akan mendorong peningkatan produktivitas, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat membangun budaya organisasi yang berprestasi.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian belum sempurna dan mempunyai keterbatasan. Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti satu objek yaitu Disdukcapil Kota Payakumbuh sehingga belum mampu menggambarkan keadaan sebenarnya dari kondisi pegawai pemerintahan di Kota Payakumbuh dan Provinsi Sumatera Barat.
2. Peneliti hanya menganalisis tiga variabel independen yaitu efikasi diri, *digital skill*, dan motivasi sehingga belum mampu sepenuhnya menjelaskan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai.
3. Peneliti menyebarluaskan kuisioner berupa angket kertas dengan cara meninggalkannya di kantor Disdukcapil Kota Payakumbuh dan kemudian menjemputnya pada beberapa minggu kemudian, yang mana hal ini dirasa belum cukup optimal dalam mendapatkan data yang berkualitas. Peneliti tidak dapat menghindari kemungkinan adanya responden yang mengisi kuisioner secara asal-asalan.

#### **5.4 Saran Penelitian**

Dari keterbatasan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, maka terdapat beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yang mempunyai topik serupa, yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan bagi penelitian berikutnya agar menambah atau memperbanyak objek sehingga hasil yang didapat lebih maksimal.
2. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel independen lain yang turut berpengaruh pada kinerja pegawai seperti *reward*, disiplin kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, dan lain sebagainya. Variabel-varibel tersebut bisa juga dijadikan sebagai pemediasi atau pemoderasi.
3. Disarankan bagi penelitian berikutnya untuk dapat lebih optimal lagi dalam mengumpulkan data melalui kuisioner angket terutama bagi sampel yang tergolong kecil. Peneliti dapat mengatur waktu dengan responden dan bersamai mereka selama mengisi kuisioner sehingga apabila ada pertanyaan yang kurang dimengerti dapat dijelaskan dengan baik dan pada akhirnya kualitas data yang didapatkan juga menjadi lebih baik.