

## **BAB V PENUTUP**

### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $2,541 > 2,04532$ ) serta dengan nilai signifikansi  $= 0,017 < 0,050$  serta besarnya pengaruh *Self Efficacy* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci adalah sebesar 27,4%.
2. Remunerasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $4,468 > 2,04532$  serta dengan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,050$  serta besarnya pengaruh Remunerasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci adalah sebesar 51,6%.
3. Secara simultan Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* (X1) dan Remunerasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 87,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 12,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 1.2 Saran

Suatu penelitian akan memiliki arti jika dapat memberikan kontribusi atau manfaat bagi pembaca maupun peneliti berikutnya. Saran-saran yang dapat diberikan peneliti antara lain:

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pegawai untuk mengurangi yang diberikan kepada pegawai agar dapat meningkatkan *self efficacy* dan remunerasi yang tinggi untuk mempengaruhi dari Kinerja Pegawai. Dengan hasil penelitian tersebut maka dapat memperbaiki dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci.
2. Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci juga diharapkan untuk point Tingkat Capaian Responden Kinerja Pegawai yang terendah pada indikator orientasi pelayanan yaitu “Memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan” agar dapat dievaluasi oleh para pegawai demi untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Pada indikator komitmen yaitu “Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan instansi” disarankan atasan dapat memberikan teladan bagi para pegawai, dengan melihat kesungguhan atasan dalam bekerja akan menimbulkan ketidaknyamanan bahkan rasa bersalah pegawai untuk bermalas-malasan. Selanjutnya pada indikator inisiatif kerja yang terendah yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh instansi” disarankan memberikan hadiah kepada pegawai,

karena pemberian hadiah bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pada indikator kerja sama yang terendah yaitu “Tetap mendukung keputusan team sekalipun keputusan yang diambil tidak sesuai dengan keputusan pribadi” disarankan para pegawai dapat meningkatkan komunikasi dan mengobrol dengan rekan satu team, karena komunikasi yang teratur dan berjalan dengan baik-baik akan membuat setiap anggota menjadi lebih nyaman, serta tidak ragu untuk mengemukakan pendapat. Selanjutnya pada indikator kepemimpinan yang terendah yaitu “Dapat membimbing rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan tugas” disarankan pemimpin menyusun strategi untuk penyembuhan dan pemulihan pada setiap tingkat kemampuan dan kemauan setiap bawahannya untuk bekerja.

Untuk point Tingkat Capaian Responden *Self Efficacy* yang terendah pada indikator perasaan mampu melakukan pekerjaan yaitu “Saya merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya” disarankan pegawai dapat selalu berpikiran positif, kita bisa mencermati sosok-sosok yang berpikiran positif biasanya mempunyai semangat dan kreativitas tinggi. Pada indikator kemampuan yang lebih baik yang terendah yaitu “Saya merasa sangat mampu melakukan pekerjaan yang sedang saya kerjakan” disarankan pegawai tersebut mendapatkan perhatian lebih dari instansi, karena hal ini dapat membuat pegawai merasa lebih dihargai dan meningkatkan nilai moral suatu instansi. Selanjutnya pada indikator senang pekerjaan yang menantang yang terendah yaitu “Pekerjaan yang sulit dan rumit membuat saya tertantang untuk mencobanya” disarankan memberikan *feedback* kepada pegawai supaya

bisa menjadi cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan yaitu “Dari sudut profesionalisme, pekerjaan saya memuaskan harapan diri saya” khusus point tersebut disarankan untuk memberikan *reward* setiap pegawai yang berprestasi atau pegawai yang mencapai target/memuaskan dalam bekerja karna memberikan *reward* dapat membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

Untuk point Tingkat Capaian Responden Remunerasi dengan indikator gaji yaitu “Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga” disarankan pegawai membuat rencana keuangan, dengan begitu kita dapat lebih mudah mengelola gaji dan mencapai tujuan finansial yang sudah direncanakan. Pada indikator insentif yang terendah yaitu “Insentif yang diberikan memenuhi kesejahteraan pegawai” disarankan pegawai memberikan insentif pada pegawai yang sesuai dengan hasil kinerja pegawai. Selanjutnya pada indikator benefit yaitu “ Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di instansi” disarankan instansi melakukan pelatihan kepada para pegawai untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap jaminan kesehatan. Pada indikator bonus dan komisi yang terendah yaitu “Bonus yang diberikan instansi sebanding dengan kinerja yang diberikan” disarankan instansi memberikan bonus yang sesuai dengan kinerja pegawai.