

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN**

Setelah dilakukan proses penghitungan dan analisis data pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini disusun suatu kesimpulan dari pengolahan dan analisis data. Kesimpulan ini disesuaikan dengan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, dan juga diberikan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan atau masukan bagi organisasi di tempat melakukan penelitian serta dapat digunakan bagi para peneliti selanjutnya.

#### **V.1 Simpulan**

Dari hasil analisis terhadap variabel-variabel karakteristik pekerjaan, efikasi diri, keterlibatan kerja, dan kinerja, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kinerja dipengaruhi secara langsung oleh karakteristik pekerjaan, koefisien jalur ( $\beta_{y1}$ ) sebesar 0.22, sehingga derajat kinerja mampu dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan sebesar :  $(0.22)^2 \times 100 = 4,84\%$ , sedangkan sisanya 95,16% dipengaruhi oleh faktor lain.
- b. Kinerja dipengaruhi secara langsung oleh efikasi diri, koefisien jalur ( $\beta_{y2}$ ) sebesar 0.19, sehingga derajat kinerja mampu dijelaskan oleh efikasi diri sebesar :  $(0.19)^2 \times 100 = 3,61\%$ , dan sisanya 96,39% dipengaruhi oleh faktor lain.
- c. Keterlibatan kerja dipengaruhi secara langsung oleh karakteristik pekerjaan, koefisien jalur ( $\beta_{31}$ ) sebesar sebesar 0.58, sehingga derajat keterlibatan kerja mampu dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan sebesar :  $(0.58)^2 \times 100 = 33,64\%$ , dan sisanya 66,36% dipengaruhi faktor lain.
- d. Keterlibatan kerja dipengaruhi secara langsung oleh efikasi diri, koefisien jalur ( $\beta_{32}$ ) sebesar 0.22, sehingga derajat kinerja mampu dijelaskan oleh efikasi diri sebesar :  $(0.22)^2 \times 100 = 4,84\%$ , dan sisanya 95,16% dipengaruhi faktor lain.
- e. Kinerja dipengaruhi secara langsung oleh keterlibatan kerja, koefisien jalur ( $\beta_{y3}$ ) sebesar 0.21, sehingga derajat kinerja mampu dijelaskan oleh

keterlibatan kerja sebesar :  $(0.21)^2 \times 100 = 4,41\%$ , dan sisanya 95,59% dipengaruhi faktor lain.

- f. Karakteristik pekerjaan terbukti secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja ( $\beta_{y1-3}$ ), koefisien jalur sebesar :  $(0.12)^2 \times 100 = 1,44\%$ .
- g. Efikasi diri tidak terbukti berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja ( $\beta_{y2-3}$ ), koefisien jalur sebesar  $(0.05)^2 \times 100 = 0,25\%$ .

## V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Balilatfo, Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi, maka dari simpulan di atas mempunyai beberapa implikasi manajerial sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian mengenai variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dengan kontribusi yang sangat besar 33,64% dan terhadap kinerja dengan kontribusi 4,84%. Peningkatan keterlibatan kerja dan kinerja dapat dilakukan melalui perbaikan karakteristik pekerjaan terutama pada indikator umpan balik dan tanggung jawab. Untuk meningkatkan dua indikator ini maka pihak pimpinan perlu mendapatkan masukan dari bawahan, sehingga bawahan akan merasa berpartisipasi dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kepercayaannya bahwa tugas yang diberikan kepada bawahan akan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab sehingga tidak harus diawasi terus menerus.
- b. Dari hasil penelitian untuk variabel efikasi diri memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dengan kontribusi sebesar 4,84% dan kinerja dengan kontribusi sebesar 3,61%. Peningkatan keterlibatan kerja dan kinerja dapat dilakukan melalui indikator kesulitan tugas khusus. Perbaikan pada indikator ini dapat dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan dan rasa percaya diri bagi individu dan kerjasama antar tim. Dengan adanya percaya diri dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan meningkatkan kinerja.

- c. Hasil penelitian pada variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan dengan kinerja dengan kontribusi 4,41%, semakin sering pegawai dalam keterlibatan kerja maka semakin meningkat pula kinerja. Upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui peningkatan keterlibatan kerja terutama pada indikator capaian kinerja dan organisasi, kemudian indikator internalisasi tujuan dan identifikasi organisasi serta indikator motivasi intrinsik. Pimpinan dalam upaya meningkatkan keterlibatan kerja bagi pegawai dengan cara memberikan semangat baik secara lisan maupun memberikan penghargaan terhadap hasil kerja, berupa promosi dengan memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk meningkatkan karier yang baik, sehingga memacu untuk selalu terlibat kerja untuk mencapai kinerja yang sudah ditentukan.
- d. Untuk hasil penelitian variabel karakteristik pekerjaan secara tidak langsung terbukti mempengaruhi kinerja melalui keterlibatan kerja dengan kontribusi 1,44%. Sedangkan efikasi diri berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui keterlibatan kerja dengan kontribusi 0,25%.

### **V.3 Saran**

Dari hasil penelitian pada Balilatfo, Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi, diberikan beberapa saran antara lain :

- a. Balilatfo, Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi, dalam hal penempatan pegawai/SDM sebaiknya dari sejak diterimanya CPNS sampai dengan promosi jabatan, agar disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu pegawai/SDM yang bersangkutan, agar dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan (karakteristik pekerjaan) sebagai tanggungjawabnya mencapai kinerja yang baik sesuai dengan ketentuan.
- b. Untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta keyakinan diri bagi pegawai (efikasi diri) dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, Balilatfo, Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi, perlu mengadakan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) yang sesuai dengan kebutuhan tugas/pekerjaan bagi Pegawai yang dapat meningkatkan kinerja.

- c. Bagi pegawai/SDM yang telah diberikan tugas/pekerjaan agar memiliki efikasi diri yang tinggi yaitu harus yakin dan mampu dalam melaksanakan tugas/pekerjaan walaupun yang bersifat khusus sehingga dapat meningkatkan kinerja.
- d. Diharapkan seluruh pegawai/SDM dapat mengikuti dalam hal keterlibatan kerja karena secara psikologis dengan terlibat dalam penyelesaian tugas/pekerjaan berarti menganggap pekerjaan itu sebagai hal yang penting yang dapat meningkatkan kinerja.

