BAB V
PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan *self efficacy* dan kinerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah. Simpulan tersebut ditunjukkan temuan hasil analisis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah
2. Ada pengaruh signifikan antara kinerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah
3. Berdasarkan hasil uji F dengan perhitungan SPSS dimana nilai F menunjukan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara *self efficacy* dan kinerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah. Koefisien nilai R menunjukan besar derajat keeratan pengaruh antara *self efficacy* dan kinerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah tergolong kategori sedang.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil pembahasan setiap butir item yang mengukur variabel yang diteliti, dijadikan dasar untuk merumuskan implikasi. Setelah dilakukan penelusuran terhadap butir item tersebut dapat diketahui:

Berdasarkan hasil penelusuran terhadap item pernyataan dapat dijadikan dasar untuk merumuskan implikasi. Setelah dilakukan penelusuran secara cermat terhadap variabel yang diteliti, maka implikasi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Hasil penelusuran terhadap variabel *self efficacy* ditemukan pada skor item terendah pada item nomor 5 yang berbunyi ”saya ragu-ragu jika pegawai dapat melaksanakan tugas yang sulit”. Berdasarkan hasil pernyataan

responden, mereka pada umumnya menjawab cukup setuju, namun yang menjawab ragu-ragu lebih banyak dibandingkan dengan pernyataan yang ada pada item lain, sehingga pada item nomor 5 memperoleh skor paling rendah, terhadap pegawai yang menyatakan ragu-ragu, pegawai dapat melaksanakan tugas yang sulit.

2. Demikian juga setelah dilakukan penelusuran terhadap variabel kinerja, ditemukan pada item nomor 12 yang sekornya paling rendah yaitu item nomor 12 yang berbunyi ”saya ragu-ragu Kepala Dinas memotivasi pegawai dengan insentif berupa uang dan memberikan pengakuan atas hasil kerja yang dicapai”. Berdasarkan hasil pernyataan responden, mereka pada umumnya menjawab setuju, namun yang menjawab ragu-ragu lebih banyak dibandingkan dengan pernyataan yang ada pada item lain, sehingga pada item nomor 5 memperoleh skor paling rendah. Terhadap pegawai yang menyatakan ragu-ragu Kepala Dinas memotivasi pegawai dengan insentif berupa uang dan memberikan pengakuan atas hasil kerja yang dicapai.
3. Demikian juga setelah dilakukan penelusuran terhadap variabel produktivitas kerja, ditemukan pada item nomor 5 yang sekornya paling rendah yaitu item nomor 5 yang berbunyi ”saya setuju pegawai selalu berusaha agar pekerjaannya dapat diterima oleh atasan”. Berdasarkan hasil pernyataan responden, mereka pada umumnya menjawab ragu-ragu, namun yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan pernyataan yang ada pada item lain, sehingga pada item nomor 5 memperoleh skor paling rendah. Terhadap pegawai yang menyatakan setuju pegawai selalu berusaha agar pekerjaannya dapat diterima oleh atasan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan ilmplikasi di atas, ada beberapa hal yang ingin peneliti sarankan, yaitu:

1. Kepada Kepala Dinas, diharapkan agar dapat menanamkan keyakinan kepada bawahan dalam menyelesaikan masalah sehingga mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah sehingga bawahan mampu mengatasi rintangan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Kepada Kepala Dinas, diharapkan agar dapat memberikan tugas-tugas yang dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai sehingga pegawai dapat

menunjukkan prestasi kerjanya serta melakukan pengawasan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai

3. Kepada pegawai diharapkan agar dapat meingkatkan kinerjanya seperti datang tepat waktu, tidak meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa ada ijin dari pimpinan, tidak pulang sebelum waktu jam kerja usai, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dapat diselesaikan di kantor dan tidak dibawa kerumah.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih memahami terlebih dahulu tentang *self efficacy* supaya peneliti mempunyai gambaran mengenai penelitian yang dilakukannya sehingga akan memudahkan dalam proses penelitian yang dilakukan. Peneliti selanjutnya agar dapat memaksimalkan hasil dari penelitian *self efficacy*, perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam dalam temuan-temuan penelitian ini, sehingga dapat digali kebermanfaatan maknanya.