

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Peningkatan Kinerja pegawai PTSP Walikota Jakarta Timur, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel *Self Efficacy* secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PTSP Walikota Jakarta Timur karena koefisien *Self Efficacy* memiliki nilai positif sebesar 0,305. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1% *Self Efficacy*, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,305. Berdasarkan hasil Uji t bahwa *Self Efficacy* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel Pengembangan Karir secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PTSP Walikota Jakarta Timur karena koefisien Pengembangan Karir memiliki nilai positif sebesar 0,540. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1% nilai Pengembangan Karir, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Peningkatan Karir Pegawai sebesar 0,540. Berdasarkan hasil Uji t bahwa variabel Pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja pegawai (Y).
3. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Artinya, kedua variabel independen yaitu *Self Efficacy* (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil Uji F bahwa secara simultan *Self Efficacy* (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja pegawai (Y).

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa implikasi, antara lain:

Sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan meningkatnya kinerja pegawai, maka visi, tujuan dan slogan tersebut nyata diterapkan oleh instansi. Dari hasil penelitian ini didapat adanya beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis, yaitu:

- a. PTSP Walikota Jakarta Timur, perlu lebih memperhatikan kemampuan kerja pegawai sehingga mampu memiliki keyakinan untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi. sehingga pegawai merasa memiliki pengakuan penuh terhadap dirinya untuk menyelesaikan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) secara mandiri dan penuh rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang di tempatkannya. Dengan memperbaiki permasalahan *Self Efficacy* pada pegawai saat ini, bisa dilakukan pada:
 - Pada diri sendiri, untuk memberikan *support system* bahwa secara individu tiap pegawai mempunyai rasa kebanggaan diri sebagai nilai lebih dalam kehidupan dan merasa bila tingkat pendidikan dan pengalaman bisa dijadikan acuan diri untuk lebih yakin dalam melaksanakan tupoksi.
 - Pada Organisasi, lebih sadar akan pentingnya organisasi yang baik dapat dilihat dari tiap pegawainya. Dimana, setiap pegawai memiliki sisi baik dan buruk yang harus ditutupi dengan kekompakan, sehingga yakin akan proses pekerjaan yang di tugasnya berjalan sesuai tujuan untuk mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan meningkatkan kinerja sikap positif sebagai PNS yang dapat diandalkan dan tidak lebih buruk daripada PHL, dimana PHL memiliki posisi jabatan yang paling rendah daripada PNS.
4. Pada variabel Pengembangan Karir (X_2), indikator pengembangan karir organisasi paling dominan pengaruhnya dan banyak dipilih oleh responden. PTSP Walikota Jakarta Timur perlu lebih mengembangkan dan memajukan

pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai lain, tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM melalui pelatihan dan pendidikan secara berkala dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mampu melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi.

5. Pada variabel Peningkatan Kinerja (Y), indikator kemandirian paling dominan pengaruhnya dan banyak dipilih oleh responden. PTSP Walikota Jakarta Timur perlu lebih mandiri dalam bekerja, karena tingkatan seorang pegawai mempunyai rasa tanggung jawab dengan instansi yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi dan komitmen kerjanya terhadap organisasi melalui *Self Efficacy* untuk menumbuhkan rasa percaya diri pegawai dalam menjalankan tupoksi yang diberikan, sehingga jika adanya permasalahan dalam pekerjaan, pegawai tetap mandiri dalam menyelesaikan dan dijadikan salah satu nilai plus (+) dalam perilaku pegawai dalam pengambilan keputusan secara mandiri yang baik dan Pengembangan Karir perlu diterapkan pada pegawai yang memiliki rasa percaya diri yang kurang dalam pekerjaan sehingga perlu lebih selektif dalam pelatihan dan pendidikan, dimana hal tersebut menjadikan salah satu acuan diri untuk mengasah pegawai dalam segi pemikiran, batin, maupun tenaga sehingga lebih banyak pengalaman yang dijadikan pembelajaran untuk pegawai dan dapat diterapkan dalam individu maupun organisasi.