

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan Analisa data yang diperoleh mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, kompensasi terhadap produktivitas kerja instruktur melalui *self efficacy* sebagai variabel *intervening*, maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas Sumber daya manusia memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja instruktur sebesar 0.38% yang artinya bahwa H1 diterima karena nilai t hitung absolut  $\geq 1.96$  sehingga terdapat pengaruh langsung antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja instruktur artinya semakin baik kualitas sumber daya manusia maka akan semakin baik pula produktivitas kerja para instruktur, ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi penurunan produktivitas kerja diantaranya latar belakang pendidikan, pengetahuan, Kesehatan, pelatihan dan pendidikan yang dimiliki para instruktur.
2. Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja instruktur dengan nilai t hitung sebesar  $- 2.02$  dengan korelasi negative, artinya H2 diterima karena nilai t hitung absolut  $\geq 1.96$  sehingga terdapat pengaruh langsung yang korelasinya negative antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja instruktur. Memiliki pengaruh langsung positif bahwasannya kompensasi yang diterima memiliki ketimpangan dengan kebijakan yang pemerintah berikan, memiliki korelasi negative karena terdapat revisi aturan

kebijakan terbaru terkait Permen tersebut, dimana kompensasi yang diterima para instruktur sesuai dengan aturan kebijakan yang berlaku.

3. Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh langsung terhadap *Self Efficacy* dengan korelasi positif, dimana H3 diterima karena nilai  $t$  hitung absolut  $\geq 1.96$ . bahwasannya kualitas sumber daya manusia dengan kualitas dan keyakinan serta ide-ide yang dimiliki para instruktur akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, jika kualitas sumber daya manusianya buruk maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja instruktur.
4. Terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap *Self Efficacy*. H4 ditolak karena nilai  $t$  hitung absolut  $\geq 1.96$ , dengan pemberian kompensasi sesuai kebijakan dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan akan menghasilkan kemampuan, percaya diri, ide-ide dan ketrampilan yang dimiliki instruktur, sehingga kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepercayaan diri instruktur untuk bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik.
5. *Self Efficacy* memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja dengan korelasi positif. Bahwasannya H5 diterima karena nilai  $t$  hitung absolut  $\geq 1.96$ , sehingga terdapat pengaruh langsung yang korelasinya positif antara variabel *Self Efficacy* terhadap produktivitas kerja. Dimana tingkat kesulitan pekerjaan, kekuatan keyakinan pegawai untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya dan kemampuan pegawai untuk mengerjakan satu dan atau lebih dari satu pekerjaan secara langsung dapat memengaruhi dan meningkatkan kemampuan para pegawai untuk semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bertujuan untuk memiliki kontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

6. Terdapat pengaruh tidak langsung antara kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja melalui variabel intervening *Self Efficacy*. H6 ditolak karena  $indirect\ effect < direct\ effect$ , sehingga tidak ada pengaruh tidak langsung antara kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja melalui variabel intervening *Self Efficacy*. Produktivitas seorang individu menurun jika tidak didukung oleh adanya kualitas manusianya. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan prestasi dan hasil kerja yang lebih baik. Prestasi dan hasil kerja sangat menentukan kemajuan suatu organisasi dan ini pun menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya hasil kerja yang tinggi dari para pegawai
7. Terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap produktivitas melalui variabel intervening *Self Efficacy*. Artinya bahwa H7 ditolak karena  $indirect\ effect < direct\ effect$ , sehingga tidak ada pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap produktivitas melalui variabel intervening *Self Efficacy*. Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu dan kepuasan kerja pegawai. Kemampuan dan kepercayaan diri pegawai merupakan faktor pendukung dalam memotivasi produktivitas itu tinggi, tetapi tanpa adanya kemampuan lain dan kepercayaan diri pegawai tidak berkembang, dari dua variabel tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja instruktur, namun instruktur BBPVP memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi sehingga tidak memiliki pengaruh jika tanpa menggunakan variabel tersebut.



## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian serta pengamatan terhadap kondisi BBPVP Bekasi, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan Balas Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi. Adapun saran-saran dari penulis sebagai berikut :

1. Instansi/ pemerintah perlu meninjau kembali aturan atau kebijakan terkait kualitas sumber daya manusia yang akan direkrut menjadi instruktur dilihat dari latar belakang pendidikan, kompetensi, ketrampilan yang dapat meningkatkan produktivitas peserta pelatihan dalam penyerapan dunia industri.
2. Instansi diharapkan mampu memperbaiki kualitas sumber daya manusia instruktur agar terus mampu menghasilkan peserta pelatihan yang lebih produktif.
3. Dorongan semangat dari pimpinan sangat dibutuhkan oleh instruktur, seperti mendorong atau memotivasi instruktur menghasilkan ide – ide dalam memudahkan pekerjaannya, menumbuhkan rasa percaya diri dan keterampilan untuk menambah semangat kerja instruktur.
4. Instansi perlu meninjau kompensasi yang diberikan terkait kepada kebijakan dan aturan pemerintah terkait kompensasi, sehingga menambah semangat kerja instruktur dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi.
5. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang berpotensi untuk mempengaruhi produktivitas kerja instruktur

BBPVP Bekasi seperti variabel motivasi, budaya kerja organisasi, kepuasan kerja, disiplin dan lain-lain.

6. Membuat sistem kompensasi yang menarik
7. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti atau mengambil variabel kepemimpinan yang peneliti anggap saat ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja instruktur BBPVP Bekasi.

