

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Penelitian ini dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai yang terdiri dari lima dimensi yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori tinggi. Variabel *self efficacy* yang terdiri dari tiga dimensi yaitu level, generality dan strength secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori yakin. Variabel *self esteem* yang terdiri dari lima dimensi yaitu perasaan aman, perasaan menghormati diri, perasaan diterima, perasaan mampu, dan perasaan berharga secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori tinggi. Variabel motivasi yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kompetensi, otoritas, dan hubungan secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori termotivasi.
2. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Tingkat *self efficacy* yang tinggi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin besar *self efficacy* pegawai terhadap kemampuannya, semakin besar pula hasil kerja yang didapatkan. Sebaliknya, *self efficacy* yang rendah dapat menghambat kinerja pegawai.
3. *Self esteem* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Tingkat *self esteem* yang tinggi dapat berkontribusi yang baik terhadap kinerja. Pegawai dengan *self esteem* tinggi cenderung memiliki persepsi yang baik terhadap diri sendiri, merasa kompeten dan berharga, yang dapat memengaruhi kinerja

secara positif. Sementara pegawai dengan *self esteem* yang rendah akan merasa tidak baik dengan diri sendiri, yang pada akhirnya dapat berdampak buruk pada kinerjanya.

4. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Tingkat motivasi yang tinggi dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya tingkat motivasi dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal.
5. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Keyakinan akan kemampuan diri dapat memiliki dampak pada motivasi dalam berbagai aspek, seperti menetapkan tujuan, ketahanan dalam menghadapi kesulitan, dan kemampuan untuk bangkit setelah mengalami kegagalan. Sehingga, semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi tingkat motivasi yang dirasakan.
6. *Self esteem* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. *Self esteem* dalam diri pegawai sangat ditentukan oleh sikap percaya diri dan merasa puas terhadap diri sendiri, dan dengan adanya motivasi dapat mendorong pegawai untuk bertindak dengan kesadaran dalam melakukan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *self esteem* yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi tingkat motivasi yang dirasakan.
7. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. Pegawai yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi dapat memengaruhi peningkatan motivasi, yang selanjutnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki pegawai akan meningkatkan motivasi pada setiap pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga motivasi

dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan self efficacy dengan kinerja.

8. *Self esteem* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Self esteem* pegawai dapat menginspirasi pegawai untuk menjadi lebih termotivasi, dan motivasi merupakan komponen kunci yang memengaruhi kinerja. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *self esteem* yang dimiliki pegawai akan meningkatkan motivasi pada setiap pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga motivasi dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan *self esteem* dengan kinerja.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Dari aspek kinerja pegawai, sudah berada pada kategori tinggi. Oleh karena itu, pihak instansi diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja tersebut dengan cara mengingatkan pegawai tentang pentingnya kuantitas dalam bekerja. Dengan demikian, di masa mendatang, pegawai dapat bekerja lebih baik lagi dan dapat menyelesaikan banyak pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diharapkan.
2. Dari aspek *self efficacy*, diharapkan instansi tetap mempertahankan serta perlu mengoptimalkan lagi keyakinan setiap pegawai dengan cara memberi kepercayaan sepenuhnya kepada pegawai untuk melaksanakan tugas baru yang belum pernah dihadapi sebelumnya, yakinkan pegawai bahwa semua tugas yang dilakukan pastinya masih dalam lingkup yang bisa dikerjakan oleh pegawai, beri pelatihan dan semangat agar kedepannya pegawai bisa percaya diri untuk melaksanakan tugas baru yang belum pernah dikerjakan sebelumnya.
3. Dari aspek *self esteem*, diharapkan dapat diperhatikan juga terkait hal yang berkaitan dengan evaluasi diri pegawai, latih dan kembangkan potensi serta minat yang ada pada setiap pegawai dan yakinkan bahwa setiap pegawai mampu dan lebih baik untuk mengerjakan pekerjaan. Dengan diberikan

kesempatan pelatihan potensi dan minat tentunya pegawai akan merasakan hal yang positif terhadap dirinya karena merasa memiliki kemampuan dan bakat yang lebih baik.

4. Dari aspek motivasi, perlu diperhatikan lagi dalam pemberian kesempatan bagi pegawai untuk mengambil wewenang dalam menyelesaikan tugas dengan ide sendiri, selama masih dalam konteks pekerjaan. Dengan diberikan kesempatan ini diharapkan akan dapat memberikan dorongan yang lebih besar lagi kepada para pegawai sehingga motivasi pegawai terus mengalami peningkatan demi kemajuan instansi.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengeksplorasi dan mengembangkan konsep lebih lanjut mengenai pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening, serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel lainnya.