

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan pada pencapaian target dan produktivitas, pengelolaan pengaturan kerja, pengetahuan, keahlian serta sikap dan perilaku.
2. Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk melaksanakan suatu tugas dengan sukses yang meliputi tiga dimensi yaitu taraf kesulitan tugas (*magnitude*), kemantapan keyakinan (*strength*), dan luas bidang perilaku (*generality*).
3. Motivasi adalah dorongan yang bersifat internal dan eksternal dalam diri seseorang yang menimbulkan keinginan untuk bertindak melakukan sesuatu.
4. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
  - a. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan prestasi kerja. Artinya, jika efikasi diri (*self efficacy*) tinggi, maka prestasi kerja akan meningkat. Sebaliknya, jika efikasi diri (*self efficacy*) rendah, maka prestasi kerja akan menurun.

- b. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja. Artinya, jika motivasi tinggi, maka prestasi kerja akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi rendah, maka prestasi kerja akan menurun.
  - c. Adanya pengaruh antara efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi dengan prestasi kerja. Artinya, jika efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi tinggi, maka prestasi kerja akan meningkat. Sebaliknya, jika efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi rendah, maka prestasi kerja akan menurun.
5. Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), besarnya kontribusi pengaruh langsung efikasi diri (*self efficacy*) ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,441. Besarnya pengaruh langsung motivasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,394. Dan pengaruh tidak langsung efikasi diri (*self efficacy*) ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja melalui motivasi ( $X_2$ ) sebesar = 0,35. Sehingga total pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) terhadap prestasi kerja adalah sebesar = 0,791

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat hubungan positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan prestasi kerja, motivasi dengan prestasi kerja serta efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi dengan prestasi kerja pada karyawan PT Dunia Daging Food Industries (DDFI). Hal ini

menunjukkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi memiliki peranan yang penting dalam menentukan prestasi kerja.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat terus memacu untuk meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi para karyawannya. Karena dengan efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi yang tinggi maka pada akhirnya prestasi kerja karyawan pun akan semakin tinggi.

Perusahaan dan para karyawan harus memperhatikan efikasi diri (*self efficacy*) yang dimiliki, karena efikasi diri (*self efficacy*) tidak dapat diabaikan dalam pekerjaan. Dengan memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi maka diharapkan para karyawan akan memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Selain itu, perusahaan harus dapat memberikan dorongan sebagai penguatan untuk meningkatkan motivasi karyawannya. Hal tersebut dapat berupa pujian maupun bentuk-bentuk penghargaan lainnya. Sehingga para karyawan dapat terus bersemangat dan fokus pada target pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

### **C. Saran**

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan adanya pendekatan lebih untuk memberikan suatu *upgrading* di

luar jam kantor. Sehingga diharapkan efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi para karyawannya dapat meningkat.

2. Perusahaan membantu mengembangkan efikasi diri (*self efficacy*) karyawan dengan melibatkan para karyawan secara optimal dalam pekerjaan, baik secara fisik, sosial, maupun emosional.
3. Perusahaan melakukan pembinaan yang dirancang untuk meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu perusahaan memberikan dorongan sebagai penguatan yang dapat memacu motivasi. Sehingga karyawan lebih bersemangat dan optimal mengatasi tantangan pekerjaan dari waktu ke waktu.