

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terhadap penilaian pekerja pada variabel efikasi diri dengan kecenderungan pemberian nilai didominasi oleh dimensi general sebesar 37% sedangkan penilaian pekerja pada variabel komitmen organisasi kecenderungan responden memberikan penilaian lebih pada dimensi komitmen afektif.
2. Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja pada karyawan PT Masaji Tatanan Container (MTCO), dengan demikian bila *self efficacy* dari masing-masing pegawai meningkat atau ditingkatkan maka akan diikuti penguatan kinerja dan hal ini dapat dijadikan parameter.
3. Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT Masaji Tatanan Container (MTCO) dengan demikian bila komitmen organisasi dari masing-masing pegawai meningkat atau ditingkatkan maka akan diikuti penguatan kinerja dan hal ini dapat dijadikan parameter.

4. Dari pengujian fungsi regresi menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh lebih dominan bila dibandingkan dengan dimensi komitmen organisasi, dengan demikian efficacy menjadi cermin bahwa bila pegawai memahamai apa yang menjadi potensi diri maka secara pasti akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.
5. Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pada karyawan PT Masaji Tatanan Container (MTCO), dengan demikian pada prinsipnya baik efikasi diri (*self efficacy*) dan komitmen organisasi pada diri pegawai dapat menentukan penguatan atau penurunan kinerja pegawai.

## **B. Implikasi**

Hasil uji hipotesis secara simultan dengan hasil uji hipotesis sebesar 0,759 dengan demikian ada hubungan positif sangat kuat antara variabel, dimana nilai koefisien determinan sebesar 57.7% sehingga faktor lain diluar kedua variabel sebesar 42.3% hasil uji persamaan regresi Linier Berganda sebesar  $Y = -0.432 + 0.407X_1 + 0.193X_2$  dengan demikian nilai murni variabel kinerja sebesar -0,432 sedangkan kontribusi variabel efikasi diri sebesar 0.407 untuk kontribusi variabel komitmen organisasi sebesar 0.193 dengan demikian efikasi diri memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan dengan komitmen organisasi. Hasil uji hipotesis terlihat  $F_{hitung} 51,785 > F_{tabel} 3,15$  maka ( $H_a$ ) diterima dengan  $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$  maka variabel independen (efikasi diri dan komitmen

Organiassi) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan kesimpulan penelitain maka saran-saran atas hasil penelitain adalah:

1. Terhadap variabel efikasi diri, hal yang perlu diperhatikan manajemen lebih pada dimensi magnitute, khususnya berkenaan dengan orientasi tugas (sesuai dengan SOP), mengingat sebagian besar dari pegawai bekerja berdasarkan aspek rutinitas (Pekerjaan tetap) belum memahami apa yang menjadi tuntutan hasil, dengan demikian orientasi terhadap total quality (penawasan mutu terpadu) dan aspek pemahaman kerja dapat dilakukan baik dilakukan pihak perusahaan (internal) maupun melibatkan pihak lain.
2. Terhadap variabel komitmen organisasi hal yang harus diperhatikan adalah pada dimensi komitmen berkesinambungan khususnya berkenaan, hal ini sejalan dengan kondisi diatas dimana sebagian besar karyawan dengan status pegawai kontrak memberikan tekanan stress yang ditimbulkan akibat permasalahan pekerjaan yang di bawah ke rumah atau sebaliknya permasalahan rumah yang di bawah perkerjaan yang pada akhirnya berakibat terhadap kualitas pekerjaan, kondisi ini dapat diperhatikan dengan memberikan kebijakan status pekerja.