

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Efikasi Diri Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko ” yakni sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja secara nyata.
2. Efikasi Diri (X2) juga memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang berarti bahwa semakin tinggi rasa percaya diri dan keyakinan pegawai terhadap kemampuannya, maka semakin tinggi pula kinerjanya.
3. Pengembangan SDM (X1) dan Efikasi Diri (X2) memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja (Z). Artinya, ketika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja, sistem organisasi, dan penghargaan yang diperoleh, pengaruh X1 dan X2 terhadap Y menjadi semakin kuat.
4. Kepuasan Kerja (Z) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa aspek psikologis seperti kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam mendorong performa pegawai yang

optimal.

5. Baik pengaruh langsung maupun tidak langsung menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM dan peningkatan efikasi diri pegawai harus diiringi dengan penciptaan kepuasan kerja, agar hasil kinerja yang diharapkan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko kinerja pegawai akan meningkat jika pimpinan mampu meningkatkan:
 - a) Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas serta berdaya guna, sehingga pada pencapaian kerja menjadi lebih maksimal dan kinerja pegawai semakin meningkat.
 - b) Efikasi diri, yaitu pimpinan memberikan keyakinan dan kepercayaan diri terhadap kepercayaan diri pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing, sehingga hal tersebut membuat kinerja mampu dapat ditingkatkan dengan maksimal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a) Menambah variabel bebas yang lainnya diluar dari penelitian ini misalnya Motivasi Kerja.
 - b) Menguji lagi dengan menggunakan variabel *intervening* yang lainnya yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai seperti Komitmen Organisasi