

BAB V. SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semakin tinggi pelatihan kerja yang diikuti oleh pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ditandai dengan nilainya juga akan tinggi dan signifikan pada perubahannya.
2. *Self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semakin tinggi seseorang memiliki *self leadership*, maka kinerja pegawai akan meningkat, nilainya juga akan tinggi dan signifikan perubahannya.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*, artinya bahwa semakin tinggi pelatihan kerja, maka *self efficacy* juga akan tinggi dan signifikan perubahannya.
4. *Self leadership* berpengaruh terhadap *self efficacy*, artinya bahwa semakin tinggi *self leadership*, maka *self efficacy* semakin tinggi dan tidak signifikan perubahannya.
5. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka kinerja pegawai juga akan tinggi dan signifikan perubahannya.
6. *Self efficacy* memediasi hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semakin tinggi pelatihan kerja, maka kinerja pegawai juga akan

tinggi yang dilakukannya apabila sebelumnya karyawan tersebut merasakan *self efficacy*.

7. *Self efficacy* tidak memediasi pengaruh *self leadership* terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semakin tinggi self-leadership, maka kinerja pegawai tidak ikut tinggi walaupun sebelumnya karyawan tersebut merasakan *self efficacy*.

B. Implikasi

Dari hasil penelitian yang didapatkan, terdapat beberapa implikasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Adanya mediasi dari *self efficacy* dapat menjadi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan akan meningkatkan kepercayaan diri karyawannya yang kemudian akan berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut. Perusahaan perlu mengadakan peningkatan skill dari karyawannya untuk dapat membuat karyawan tersebut dapat memaksimalkan potensi dalam dirinya. Dengan adanya proses pelatihan kerja yang terencana akan mampu membentuk pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasinya, yang secara langsung akan mempengaruhi perkembangan usahanya .
2. Pelatihan kerja memiliki pengaruh secara langsung pada kinerja pegawai. Pada program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, seorang pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Semakin seseorang

karyawan dilatih akan semakin meningkatkan kinerja atau bertambahnya pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Hal tersebut berdampak pada seorang pegawai yang akan memberikan nilai tambah guna meningkatkan karirnya, serta meningkatkan keberhasilan disetiap usahanya.

3. *Self leadership* memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Perusahaan perlu memiliki pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai-pegawainya. Dapat dengan melakukan pelatihan khusus kepemimpinan lalu pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan. Suatu perusahaan apabila pemimpinnya memiliki kemampuan memimpin diri secara pribadi yang dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja yang lebih baik pada pegawainya. Semakin seseorang mengetahui arah dan tujuan dirinya akan semakin yakin pula dengan kemampuan yang dimilikinya.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian selanjutnya diharapkan adanya pertanyaan lebih dalam kuesioner untuk mendapatkan jawaban yang lebih luas pada pernyataan yang diajukan. Ditambah dengan wawancara langsung kepada responden untuk mengetahui secara mendalam fenomena yang ada dan dialami oleh responden tersebut.
2. Penelitian ini hanya berada di sektor dan daerah tertentu. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih memperluas responden dan jangkauan penelitian yang meliputi variabel-variabel terkait.