

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
3. OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
4. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
5. *Self efficacy* dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami mekanisme pengaruh *Self efficacy* dan OCB terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menguji model serupa dengan memasukkan variabel baru atau melakukan studi komparatif antar instansi atau wilayah guna melihat dinamika peran *Self efficacy*, OCB, dan Motivasi kerja dalam konteks organisasi berbeda.

b. Bagi Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin disarankan untuk memperkuat *self efficacy* pegawai melalui pelatihan teknis, pengembangan *soft skill* secara rutin untuk memperkuat kepercayaan diri dan kemampuan pegawai serta pemberian tantangan kerja bertahap, *feedback* yang membangun, serta kesempatan mengembangkan diri dapat memperkuat keyakinan pegawai terhadap kemampuannya. Selain itu, penguatan budaya kerja yang mendorong perilaku OCB, seperti kerja sama, kepedulian, dan loyalitas, perlu dilakukan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung serta memberikan penghargaan atas kontribusi non formal pegawai. Motivasi kerja juga perlu ditingkatkan melalui sistem penghargaan yang adil, kejelasan jenjang karir, dan penciptaan suasana yang nyaman dan suportif.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan awal bagi instansi pemerintah lain dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai berbasis pada

pendekatan psikologis dan perilaku kerja. Pihak terkait, seperti pengelola sumber daya manusia dan peneliti di bidang organisasi, disarankan untuk mengadopsi pendekatan serupa dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di lingkungan mereka masing-masing. Selain itu, studi perbandingan antar sektor atau instansi juga penting dilakukan untuk mengetahui pola hubungan antara *self efficacy*, OCB, motivasi kerja, dan kinerja pegawai secara lebih jelas

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dapat meningkat secara signifikan, serta menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan harmonis.