

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di BPS Provinsi Jawa Barat yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi maka, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Gambaran *self-efficacy*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di BPS Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi, merasa puas terhadap pekerjaannya, serta mampu memberikan kinerja yang optimal.
2. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada BPS Provinsi Jawa Barat.
3. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPS Provinsi Jawa Barat.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPS Provinsi Jawa Barat.
5. *Self-efficacy* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada BPS Provinsi Jawa Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan di BPS Provinsi Jawa Barat, peneliti mengajukan rekomendasi dan saran yang dapat dijadikan sebagai solusi dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Mengenai *self-efficacy*, skor terendah terdapat pada dimensi *magnitude*. Karyawan masih merasa ragu untuk mengemukakan dan mengembangkan ide-ide baru saat menyelesaikan tugas. BPS Provinsi Jawa Barat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keberanian berinovasi, seperti menyediakan forum rutin untuk berbagi ide, program pelatihan kreatif, serta bimbingan dari atasan langsung secara berkelanjutan.
2. Terkait kepuasan kerja, skor terendah terdapat pada dimensi, gaji. Karyawan masih merasa kurang puas dengan tunjangan kinerja yang diterima. BPS

Provinsi Jawa Barat Barat dapat meningkatkan transparansi mekanisme pemberian tunjangan kinerja serta menyesuaikan beban kerja dengan jumlah SDM yang tersedia agar pembagian tugas lebih proporsional. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan persepsi positif terhadap pekerjaannya dan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

3. Pada kinerja karyawan, skor terendah terdapat pada dimensi kualitas. Dalam pelaksanaan tugas, karyawan menunjukkan kinerja yang sudah cukup baik namun, masih terdapat ruang untuk peningkatan terutama dalam hal ketelitian. BPS Provinsi Jawa Barat dapat meningkatkan pelatihan yang menekankan pentingnya orientasi terhadap detail saat menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, instansi juga dapat memberikan evaluasi mendetail serta menerapkan sistem pengawasan bertingkat secara berkala setiap bulan, guna memastikan setiap tahapan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperluas populasi dan dapat menambahkan faktor atau variabel lain seperti *Job Demand Resources* (JD-R) yang belum diteliti pada penelitian ini, agar penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi.