

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy*, *Work Ethic*, dan *Work Experience* terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Madiun. Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada Bab IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Madiun, dengan nilai t hitung sebesar 4,586 ($> t$ tabel 1,988) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien beta sebesar 0,404 menunjukkan bahwa *Self Efficacy* merupakan variabel yang memberikan kontribusi pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi keyakinan diri yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. *Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Madiun, dengan nilai t hitung sebesar 3,302 ($> t$ tabel 1,988) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik etos kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
3. *Work Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Madiun, dengan nilai t hitung sebesar 2,592

($> t$ tabel 1,988) dan nilai signifikansi sebesar 0,011 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak dan beragam pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

4. *Self Efficacy*, *Work Ethic*, dan *Work Experience* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Madiun, dengan nilai F hitung sebesar 46,136 ($> F$ tabel 2,71) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (fit).

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa implikasi yang dapat diuraikan, baik implikasi secara teoritis maupun implikasi secara praktis, sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat konsep-konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait keterkaitan antara *Self Efficacy*, *Work Ethic*, *Work Experience*, dan Kinerja Karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa *Self Efficacy*, *Work Ethic*, *Work Experience* merupakan faktor-faktor internal individu yang berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja seseorang di tempat kerja, sejalan dengan

konsep-konsep yang telah banyak dibahas dalam literatur perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen LPP RRI Madiun dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Mengingat *Self Efficacy* merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan, manajemen perlu memberikan perhatian utama pada penguatan keyakinan diri karyawan, misalnya melalui pelatihan pengembangan diri, pendampingan (*coaching*) dari atasan, pemberian umpan balik yang membangun, serta pemberian tanggung jawab pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar rasa percaya diri dalam bekerja semakin terbentuk. Selain itu, manajemen juga perlu mempertahankan dan terus mengembangkan etos kerja yang telah terbentuk dengan baik, misalnya melalui penguatan budaya kerja, penegakan disiplin, dan pemberian keteladanan dari pimpinan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diupayakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu lembaga, yaitu LPP RRI Madiun, dengan jumlah responden sebanyak 89 orang, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas untuk

menggambarkan kondisi pada lembaga penyiaran publik lain maupun organisasi dengan karakteristik yang berbeda.

2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terbatas pada tiga variabel independen, yaitu *Self Efficacy*, *Work Ethic*, dan *Work Experience*, sedangkan berdasarkan hasil koefisien determinasi diketahui bahwa ketiga variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 62,0% variasi Kinerja Karyawan. Hal ini berarti masih terdapat 38,0% faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, yang belum diteliti namun turut memengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner yang bersifat *self report*, sehingga jawaban responden berpotensi dipengaruhi oleh subjektivitas maupun kecenderungan responden dalam menilai dirinya sendiri secara positif (*social desirability bias*).
4. Penelitian ini bersifat *cross-sectional*, yaitu data dikumpulkan pada satu periode waktu tertentu, sehingga belum dapat menggambarkan perubahan atau dinamika *Self Efficacy*, *Work Ethic*, *Work Experience*, dan Kinerja Karyawan dari waktu ke waktu.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, dan keterbatasan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi LPP RRI Madiun

- a. Diharapkan pihak manajemen LPP RRI Madiun dapat terus meningkatkan *Self Efficacy* karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan diri, pendampingan dari atasan, serta pemberian tanggung jawab pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, mengingat variabel ini memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Diharapkan pihak manajemen dapat mempertahankan dan memperkuat *Work Ethic* karyawan, misalnya melalui penguatan budaya kerja, penegakan kedisiplinan, dan keteladanan pimpinan, agar *work ethic* yang positif dapat terus terjaga di lingkungan kerja.
- c. Diharapkan pihak manajemen dapat memberikan lebih banyak kesempatan pengembangan karier, rotasi kerja, dan pelatihan berkelanjutan guna memperkaya *Work Experience* karyawan, sehingga karyawan semakin terampil dan berpengalaman dalam menjalankan tugasnya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan.

- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian, misalnya dengan melibatkan beberapa lembaga penyiaran publik lain atau memperbesar jumlah sampel penelitian, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
- c. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain penelitian longitudinal atau pendekatan *mixed method* (kombinasi kuantitatif dan kualitatif), guna memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika *Self Efficacy*, *Work Ethic*, *Work Experience*, dan Kinerja Karyawan dari waktu ke waktu.