

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil analisis penelitian ini, adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan, persepsi tentang efikasi diri, *reward*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Kupang berada pada kategori baik. Hasil penelitian ini menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya yaitu persepsi pegawai akan variabel efikasi diri, *reward*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja cukup baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Kupang dengan nilai *p values* 0,017 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Kupang dengan nilai *p values* 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Kupang dengan nilai *p values* 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Kupang dengan nilai *p values* 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05.

6. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Kupang dengan nilai *p values* 0,014 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05
7. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Kupang karena nilai *p values* 0,061 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Sedangkan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *reward* terhadap komitmen organisasi dengan nilai *p values* 0,035 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05.
8. Berdasarkan nilai *R square*, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variabel komitmen organisasi sebesar 0,561 dan koefisien determinasi variabel kepuasan kerja sebesar 0,494. Nilai ini menerangkan bahwa kontribusi variabel efikasi diri dan *reward* terhadap terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 56% dan kontribusi variabel efikasi diri dan *reward* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 49%.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan, dapat disarankan kepada pegawai Dinas Sosial Kota Kupang :

1. Dari aspek komitmen organisasi disarankan untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi terhadap instansi dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab, loyalitas terhadap sesama pegawai dan bersedia memberikan segala kemampuan guna mencapai visi, misi dan tujuan Dinas Sosial Kota Kupang.
2. Dari aspek kepuasan kerja disarankan pegawai harus lebih meningkatkan moral kerja dan mencintai pekerjaan seperti dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Dan mempertahankan kedisiplinan agar dapat meningkatkan prestasi kerja yang diinginkan.

3. Dari segi aspek efikasi diri disarankan agar pegawai lebih meningkatkan rasa keyakinan akan kemampuan untuk dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas, serta mempunyai keyakinan bahwa mereka mampu berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas dan mempertahankan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, menghadapi hambatan dan kesulitan dalam menyelesaikan suatu tugas.
4. Dari aspek *reward* disarankan agar lebih meningkatkan kinerja sehingga dapat memacu motivasi pegawai dalam hal pemberian serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2011. Evaluation of Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale: A Cross-Cultural Application in Pakistan. *Journal of Education and Vocational Research* .Vol. 1, Hal. 80-86
- Agi. S. Hidayat. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*. Vol.11 No 1
- Agus Mulyana. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Ekonomi*.
- Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A. 2013. Self-efficacy and Optimism as Predictors of Organizational Commitment Among Bank Employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*,2(2), 33-42.
- Alief, P. Amalia.2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja. *Skripsi diploma*.
- Annisa, Widya. 2019. Motivasi Kerja Sebagai Mediator Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. X di Kabupaten Bogor. Skripsi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Yogyakarta.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. 2017. Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention).
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bandura, A. 1991. *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health-Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- B. A. Nugroho. 2020. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja. Skripsi, Jakarta:Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
- C. Magdalena, dkk. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Reward dan Individual Career Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkit Tarahan. *Journal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 1, No 3.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group

- Candell, A & Engstrom, 2020. M. Dental Hygienists' Work Environment : Motivating, Facilitating, but Also Trying. *Int. J. Dent. Hyg*, 8, 204-212
- Erwin. T., Agus. B. Santosa. (2022). Analisis Reward Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Emdee Skin Clinic. *Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*. Vol 7. No 1.
- Faustino Cardoso Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Febriansyah, dkk. 2021. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Ghufron., & Risnawati. (2016). *Teori -teori psikologi*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Gilang Narendra, 2017. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 5. Nomor 3.
- Hammed, Abdel & Waheed, Amer. (2011). Employee Development and its Effect on Employees Performance : A conceptual framework. *International journal of business and social science*, Vol 2. No 13, 224-229.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Ketiga*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hutabarat, dkk. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Tavern Group). *Journal of Management*. Vol 11, No 1.
- I Gede. A. Sudibya, Ni Made. S. Dewi. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol 5, Nomor 11.
- I Kadek Mahendra, Made Subudi. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Sistem Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada CV. Wiracana. *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Kaswan, 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kawulur dan R J Pio. 2018. "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Columbia Perdana Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis*.

- Kewley, Stephanie Booth, Renee G Dell'Acqua and Cynthia J. Thomsen. (2017). *Factors Affecting Organizational Commitment in Navy Corpsmen*. Journal Military Medicine.
- Kinicki, A., & M. Fugate. (2016). *Organizational Behavior : A Practical, Problem-Solving Approach* (First Edition). McGraw-Hill Education. New York.
- Kinicki, A., & Robert Kreither.(2008). *Organizational Behavior Key Concepts, Skills & Best Practices*. Boston : McGraw-Hill/Irwin.
- Koesmono, H. T. (2014). The influence of organizational culture, servant leadership and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in east Surabaya. Educational Research International. Vol 3, No 3, Hal 25-39.
- Kristine, E. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing)* Di PT. 14 (2) 384-401.
- Lina, Dewi, 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating, Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis.
- M. Alwi. (2013). Pengaruh Reward Dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Di Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Manara. (2008). Pengaruh Self Efficacy terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri UIN. Malang. Malang
- Mangkunegara, A. P. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maymona Pohan. (2022). Gambaran Efikasi Diri Dalam Belajar Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Skripsi
- M . Kharisma, dkk. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. Vol 21, No 2.
- Muhammad Salman, Muhammad Javaid Iqbal, Mula Nazar Khan, Umer Draz, Kamran Aslam.(2016). Impact of Self-Efficacy on Employee's Job Performance in the Health Sector of Pakistan. Jurnal.
- Nabawi, Rizal. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 2. No. 2

- Prawita D. E. Yanti. (2019). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Karir Sebagai Variabel Pemediasi. Skripsi.
- Purna Y. Purba, dkk. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Penghargaan dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Indako Trading Coy. *Jurnal Studi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.3 No.6
- R. A. Putri & Yesika. 2021. Pengaruh reward, punishment dan self efficacy terhadap disiplin kerja karyawan di Pt. Inka Multi Solusi (IMS) Madiun. Skripsi sarjana Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Riana, dkk. (2016). Hubungan Sistem Reward Dengan Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar). *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.vol 5. Nomor 7.
- Siti Maria, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit SMC Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*.
- Spector, Paul E., Steve M. Jex, and Peter Y. Chen. (1995). Relations of Incumbent Affect Related Personality Traits with Incumbent and Objective Measures of Characteristics of Jobs. *Journal of Organizational Behavior*, 16,59-65.
- Stum,D. 1998. Five ingredients for an employee retention formula. *Journal of Humanity*.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politik Negeri Semarang.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian (Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarlin, dkk. 2021. Pengaruh Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PTKIN Remunerasi di Indonesia. Volume 11, Nomor 2. Hal. 291
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Rajagrafindo persada.
- Wardhani, W. K., Susilo, H., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Winardi. 2014. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Yildirim , Irfan. 2015. *Revised Version of Physical Education Teachers Self-Efficacy Scale*. International Journal of Human Sciences.