

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh hubungan variabel-variabel yang diteliti dengan jumlah sampel sebanyak 315 orang Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Pertukaran Pemimpin-Anggota tidak berpengaruh terhadap Persepsi Kemampuan Kerja
2. Pertukaran Pemimpin-Anggota berpengaruh positif signifikan terhadap Harga Diri Berbasis Organisasi.
3. Pertukaran Pemimpin-Anggota berpengaruh positif signifikan terhadap Luasnya Peran Efikasi Diri
4. Harga Diri Berbasis Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Persepsi Kemampuan Kerja
5. Luasnya Peran Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap Persepsi Kemampuan Kerja
6. Harga Diri Berbasis Organisasi memediasi hubungan antara Pertukaran Pemimpin-Anggota dan Persepsi Kemampuan Kerja.
7. Luasnya Peran Efikasi Diri memediasi hubungan antara Pertukaran Pemimpin-Anggota dan Persepsi Kemampuan Kerja.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Berdasarkan teori perbandingan sosial (*Social comparison theory*) yang pertama kali dikemukakan pada tahun 1954 oleh psikolog Leon Festinger. Teori ini menyarankan bahwa orang memiliki dorongan bawaan untuk mengevaluasi diri mereka sendiri, seringkali dibandingkan dengan orang lain. Seseorang yang membuat semua jenis penilaian terhadap diri mereka sendiri dengan salah satu caranya adalah melalui perbandingan sosial atau menganalisis diri dalam hubungannya dengan orang lain. Proses perbandingan sosial melibatkan orang untuk mengenal dirinya sendiri dengan mengevaluasi sikap, kemampuan, dan sifat mereka sendiri dibandingkan dengan orang lain.

Ada dua jenis perbandingan sosial yaitu perbandingan sosial ke atas dan perbandingan sosial ke bawah. Perbandingan sosial ke atas adalah membandingkan diri sendiri dengan mereka yang diyakini lebih baik dari diri sendiri. Perbandingan keatas sering kali berfokus pada keinginan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan individu pada saat ini dengan kata lain bahwa individu membandingkan dirinya dengan seseorang yang lebih baik dan berusaha agar dapat mencapai hasil yang serupa dengan orang lain. Sedangkan perbandingan sosial ke bawah adalah ketika kita membandingkan diri sendiri dengan orang lain yang lebih buruk dari dirinya. Perbandingan kebawah membuat seseorang merasa lebih baik tentang kemampuan dan sifatnya.

Dari kedua jenis perbandingan ini dapat disimpulkan bahwa orang membandingkan diri mereka dengan seseorang yang lebih baik ketika mereka menginginkan peningkatan dalam dirinya, sedangkan mereka yang membandingkan dirinya dengan yang lebih buruk ketika mereka ingin merasa lebih baik tentang diri mereka sendiri. Dalam hal ini, perbandingan sosial keatas dapat membuat seseorang lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya, sedangkan perbandingan sosial kebawah membuat seseorang merasa lebih baik tentang kemampuan dirinya sendiri.

Penelitian ini mendukung teori perbandingan sosial yang mana Perbandingan sosial tidak hanya berperan dalam penilaian yang dibuat orang tentang dirinya sendiri tetapi juga dalam cara berperilaku. Saat seseorang membandingkan dirinya dengan orang lain, pertimbangkan bagaimana perbandingan sosial ke atas dan ke bawah dapat memengaruhi kepercayaan diri, motivasi dan sikap seseorang. Hal yang perlu diwaspadai adalah perasaan negatif yang mungkin muncul sebagai akibat dari proses ini.

Penelitian ini mengeksplorasi variabel yang mempengaruhi persepsi kemampuan kerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Pada tahap eksplorasi untuk mengetahui persepsi kemampuan kerja, rentang yang lebih luas perlu dilakukan pada tingkat individu. Hal yang disarankan adalah variabel lain yang mirip seperti kepribadian (misalnya keterbukaan terhadap pengalaman dan perilaku belajar sukarela (Kim dkk, 2015) harus di eksplorasi untuk penelitian masa depan. Perlu dilakukan program pelatihan, pengembangan kemampuan dan mendorong partisipasi dalam meningkatkan persepsi kemampuan kerja.

5.2.2 Implikasi Praktis

Analisis deskriptif mengungkapkan bahwa Persepsi Kemampuan Kerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kedalam kategori “Cukup Baik”, yang telah dibuktikan melalui perolehan skor rata-rata variabel Persepsi Kemampuan Kerja 3,81 dengan nilai TCR 76,34 %. Persepsi Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan ini dapat meningkat apabila ingin meningkatkan kedalam kategori “Baik” bahkan “Sangat Baik”. Berdasarkan penelitian secara empiris maka variabel Persepsi Kemampuan Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel Harga Diri Berbasis Organisasi dan Luasnya Peran Efikasi Diri. Kedua variabel yang berkaitan dengan konsep diri ini juga mampu memediasi hubungan antara Pertukaran Pemimpin-Anggota dengan Persepsi Kemampuan Kerja. Hubungan atasan dan bawahan yang terjalin dengan baik akan meningkatkan Harga Diri Berbasis Organisasi dan meningkatkan peran pegawai dalam bekerja. Secara tidak langsung juga dapat meningkatkan Persepsi Kemampuan Kerja pegawai.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti halnya penelitian-penelitian sebelumnya. Adapun keterbatasan dari penelitian ini diantaranya adalah:

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.. Dengan demikian hasil dari penelitian ini tidak dapat berlaku sama dengan Pemerintah Daerah lainnya. Maka disarankan untuk penelitian selanjutnya dilakukan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Se-Sumatera Barat.

2. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 315 orang. Penelitian selanjutnya untuk meneliti seluruh karyawan yang PNS dan Non PNS yang ada di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Pertukaran Pemimpin-Anggota, Harga Diri Berbasis Organisasi dan Luasnya Peran Efikasi Diri. Dengan demikian variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi Persepsi Kemampuan Kerja, terabaikan seperti variabel pelatihan, karir, dan perilaku belajar.