

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah:

1. *Empowerment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai melalui pemberian wewenang, tanggung jawab, dan pengakuan terhadap kontribusi mereka dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.
2. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan. Pegawai dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi lebih percaya diri, tahan terhadap tekanan, dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit.
3. *Empowerment* dan *self efficacy* secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan. Artinya, kedua variabel ini merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu:

1. Bagi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan
 - a. Perusahaan perlu meningkatkan praktik pemberdayaan (*empowerment*) dengan memberikan kepercayaan lebih besar kepada karyawan dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan pengambilan keputusan seperti pelatihan *problem solving and decision making*, delegasi tugas sesuai dengan tanggung jawab dengan unit masing-masing, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inisiatif individu. Selain itu, perusahaan dapat mendorong dialog terbuka antara manajemen dan karyawan, sehingga mereka merasa didengar dan diberdayakan untuk berkontribusi secara langsung terhadap tujuan perusahaan. Dengan langkah ini, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.
 - b. Perusahaan perlu meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menghadapi pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi serta situasi baru. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan yang berfokus pada pengembangan kemampuan *problem-solving* dan adaptasi, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menghadapi tantangan secara bertahap dengan dukungan

mentor atau tim. Dengan pendekatan ini, karyawan akan merasa lebih diberdayakan dan percaya diri untuk menangani situasi yang sulit atau baru, sehingga meningkatkan efektivitas mereka dalam bekerja.

- c. Perusahaan perlu memberikan pelatihan khusus terkait manajemen waktu dan prioritas pekerjaan, seperti *time management training* dan *Work Prioritization Training*. Mengingat pada Triwulan I tahun 2024 hanya 17 dari 20 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang berhasil dicapai, pelatihan ini dapat membantu pegawai lebih efektif dalam mengelola waktu dan menetapkan prioritas untuk tugas-tugas yang berkaitan dengan pengelolaan kekayaan negara dan lelang. Dengan demikian, pegawai dapat lebih fokus pada pencapaian target yang belum terpenuhi

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang meneliti dampak faktor-faktor lain terhadap kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, atau lingkungan kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan menyelidiki dinamika *empowerment* dan *self efficacy* dalam berbagai konteks.