

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata setiap variabel, perhitungan hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel bebas atau eksogen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat atau endogen yang terdiri dari kompetensi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, desain kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Setiap variabel bebas atau eksogen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat atau endogen yaitu kompetensi kepemimpinan, desain kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Uraian hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil perhitungan skor rata rata pada kompetensi kepemimpinan di kategorikan sedang. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi sudah sesuai. Dengan demikian kompetensi kepemimpinan di politeknik Bandung telah mampu untuk memiliki kemampuan emosi, kemampuan etika, kemampuan komunikasi dan kemampuan manajerial
2. Berdasarkan hasil perhitungan skor rata rata pada desain kerja di kategorikan cukup. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa desain kerja dalam aktivitas organisasi sudah sesuai. Dengan demikian desain kerja di politeknik Bandung telah memiliki *skill variety, task edentity, Task significance dan outonomy*,
3. Berdasarkan hasil perhitungan skor rata rata pada kemampuan kerja di kategorikan cukup. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja dalam aktivitas organisasi sudah sesuai kriteria. Dengan

demikian kemampuan kerja di politeknik Bandung telah didasari atas pengalaman kerja, sumber daya pekerja dan karakteristik kerja

4. Berdasarkan hasil perhitungan skor rata rata pada kinerja pegawai di kategorikan cukup. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dalam aktivitas organisasi sudah sesuai kebutuhan. Dengan demikian kinerja pegawai di politeknik Bandung telah didasari atas *task performance, contextual performance, adaptive performance, dan counterproductive work behavior*
5. Kompetensi kepemimpinan setelah dihitung secara statistik memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan mengatakan bahwa perempuan memiliki pengaruh yang lebih besar di dibandingkan dengan laki laki. Hal ini mengindikasikan bahwa penilaian yang dilakukan oleh perempuan lebih besar di dibandingkan dengan laki-laki. Mengingat perempuan lebih pandai dalam menilai hal yang bersifat emosional. Hal ini pun mendapat dukungan dari kompetensi kepemimpinan yang diukur atas dasar kemampuan emosi, kemampuan etika dan kemampuan komunikasi yang ketiganya bersifat emosional.
6. Desain kerja setelah dihitung secara statistik memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan mengatakan bahwa perempuan memiliki pengaruh yang lebih kecil di dibandingkan dengan laki laki. Hal ini mengindikasikan bahwa peranan yang dihasilkan oleh perempuan lebih besar di dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini didasari pula dari kemampuan perempuan yang dapat mengerjakan setiap banyak pekerjaan dalam satu waktu. Hal inilah yang melatarbelakangi mengapa perempuan sedikit tidak memerlukan desain kerja. Salah satu alasannya adalah perempuan dapat lebih beradaptasi dengan baik di dibandingkan dengan laki-laki.

7. Kemampuan kerja setelah dihitung secara statistik memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan mengatakan bahwa perempuan memiliki pengaruh yang lebih Besar di bandingkan dengan laki laki. Hal ini mengindikasikan bahwa peranan yang dihasilkan oleh perempuan lebih besar di bandingkan dengan laki-laki. Hal ini didasai pula dari kemampuan perempuan yang istimewa. Dasar kemampuan wanita lebih menunjang bagi organisasi, salah satunya adalah kemampuan komunikasi. Kemampuan mengerjakan setiap aktivitas secara bersamaan dalam satu waktu, ketelitian lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, kemampuan mengontrol emosi dan kemampuan dalam menghadapi masalah baru dan adaptasi yang baik di lingkungan organisasi.
8. Kompetensi kepemimpinan, desain kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. dilihat dari jenis kelamin, laki-laki dan perempuan memiliki kontribusi dalam hal peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi kepemimpinan, desain kerja dan kemampuan kerja berjalan dengan baik, terdapat kontribusi di antara ketiganya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi. Jenis kelamin perempuan memiliki kualitas lebih baik yang dibutuhkan organisasi di bandingkan dengan laki-laki namun kemampuan yang dimiliki perempuan tidak selamanya optimal. Terdapat masa dimana perempuan mengalami penurunan kinerja yang drastis serta lebih cepat di bandingkan dengan laki-laki

B. Rekomendasi

Secara umum, dilihat berdasarkan keseluruhan variabel yang di teliti, terdiri dari kompetensi kepemimpinan, desain kerja kemampuan kerja dan kinerja pegawai berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan peneliti, diketahui bahwa desain kerja memiliki pengaruh terkecil di bandingkan pengaruh yang lainnya, berdasarkan hal tersebut maka dapat dirancang beberapa rekomendasi

untuk dapat meningkatkan desain kerja di dalam aktivitas organisasi. Diantaranya adalah (1) penerapan desain kerja harus didasarkan atas asas kebutuhan yang disesuaikan dengan karakteristik setiap pegawai. (2) mengklarifikasi setiap minat, bakat dan kemampuan di setiap tingkatan individu. (3) mengidentifikasi kebutuhan setiap tingkatan individu sesuai dengan kebutuhan organisasi (4) menerapkan desain kerja dibutuhkan kompetensi kepemimpinan yang unggul di bidangnya.

Secara khusus, dilihat dari jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan terhadap variabel yang diteliti, diantaranya adalah kompetensi kepemimpinan, desain kerja dan kemampuan kerja dan kinerja pegawai.

Kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dilihat dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan pengaruhnya lebih besar perempuan di bandingkan dengan laki-laki. Mengingat kemampuan laki-laki dalam kemampuan emosional kurang di bandingkan dengan wanita. Dikarenakan wanita di berikan kemampuan emosional lebih di bandingkan dengan laki-laki. Rekomendasi yang dapat diberikan adalah pelatihan terkait dengan kecerdasan emosional di lingkungan organisasi. Dengan adanya pelatihan terkait dengan kecerdasan emosional diharapkan jenis kelamin laki-laki dapat lebih peka terhadap hal-hal yang berkaitan dengan emosional.

Desain kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan pengaruhnya lebih besar laki-laki di bandingkan dengan perempuan. Hal ini didasari karena perempuan memiliki kemampuan lebih di bandingkan laki laki dalam hal melakukan pekerjaan secara bersamaan dalam waktu yang sama. Dengan demikian adaptasi kerja perlu ditingkatkan kembali terhadap jenis kelamin laki-laki sehingga pekerjaan baru yang datang secara bersamaan dapat dilaksanakan dengan baik. Adaptasi kerja dapat dilaksanakan melalui pelatihan kerja, seminar terkait menghadapi situasi dan kondisi sulit serta bimbingan kerja secara intensif yang dilakukan oleh pimpinan di lingkungan organisasi

Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan pengaruhnya lebih besar perempuan di

ARIE HENDRA SAPUTRO, 2016

PENGARUH KOMPETENSI KEPEMIMPINAN, DESAIN KERJA, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL POLITEKNIK NEGERI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bandingkan dengan laki-laki. Hal ini didasari dari kemampuan kerja perempuan lebih memadai untuk aktivitas organisasi di bandingkan dengan laki-laki. Dengan demikian diperlukan perhatian khusus terhadap laki-laki untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja laki-laki dengan melakukan beberapa pendekatan, diantaranya adalah pendekatan secara emosional, agar dapat selalu termotivasi dalam melakukan aktivitas organisasi. Pemberian intensif dan pemberian pelatihan agar mampu dan memiliki kapasitas yang lebih tinggi dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga berdampak terhadap kinerja dari setiap tingkatan individu.

Kompetensi kepemimpinan, desain kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan pengaruhnya lebih tinggi perempuan dibandingkan laki-laki. Hal ini didasari dari berbagai kelebihan yang dimiliki oleh perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Sehingga peningkatan terhadap laki-laki perlu ditingkatkan demi memiliki kemampuan emosional yang lebih dan kemampuan kerja yang memadai. Namun beberapa yang perlu diingat adalah kemampuan kerja perempuan tidak diimbangi dengan lamanya kemampuan tersebut. Terdapat masa, dimana perempuan akan mengalami siklus penurunan kinerja diakibatkan karena fisik, pasca melahirkan dan berbagai beban kerja berat yang menumpuk sehingga kekuatan kerja menurun seiring bertambahnya umur. Dengan demikian diperlukan (1) regenerasi tenaga kerja di bagian perempuan (2) dikarenakan akan terjadi regenerasi tenaga kerja, maka perempuan sebaiknya banyak ditempatkan di bagian operasional. (3) untuk memenuhi kebutuhan organisasi, maka tenaga kerja lebih banyak diutamakan pada bagian perempuan, mengingat tuntutan yang diberikan perempuan tidak lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. (4) Diberikan pelatihan dengan jangka panjang pada pihak laki-laki yang memiliki kapasitas besar dan memiliki nilai unggul di bidangnya sehingga organisasi akan mendapatkan keuntungan dari keunggulan dan kelemahan yang dimiliki laki-laki dan perempuan.