

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian secara empiris (lapangan) terhadap kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan di PT. POS INDONESIA Kantor Pusat Cilaki Bandung menunjukkan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran kompetensi karyawan yang meliputi kompetensi melayani, kompetensi memimpin, kompetensi manajerial, dan kompetensi kepribadian pada umumnya dalam kategori tinggi atau memiliki tingkatan mampu. Beberapa indikator kompetensi yang kategori tinggi meliputi kompetensi melayani dan kompetensi manajerial. Sedangkan indikator kompetensi yang masih kurang meliputi kompetensi kepribadian.
2. Gambaran motivasi karyawan pada umumnya memiliki tingkatan motivasi tinggi. Beberapa indikator motivasi yang tinggi meliputi motivasi berprestasi, dan motivasi berafiliasi. Sedangkan indikator motivasi kekuasaan yang masih rendah.
3. Gambaran kinerja karyawan secara umum pada kategori tinggi. Beberapa indikator kinerja yang tinggi meliputi motivasi berprestasi dan motivasi berafiliasi. Sedangkan indikator motivasi yang masih kurang yaitu motivasi kekuasaan.
4. Kompetensi karyawan pada umumnya relatif tinggi, demikian juga kinerja karyawan relatif tinggi. Ada pengaruh yang positif dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kompetensi sebagai determinan positif terhadap kinerja karyawan.
5. Motivasi karyawan pada umumnya tinggi, demikian juga kinerja karyawan relatif tinggi. Dengan demikian ada pengaruh yang positif dari motif karyawan terhadap kinerja karyawan.
6. Kompetensi dan motivasi karyawan pada umumnya relatif tinggi, demikian juga kinerja karyawan relatif tinggi. Ada pengaruh positif secara bersama-sama dari kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Dengan

demikian, kompetensi karyawan dan dan motivasi karyawan sebagai determinan positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, masih ada faktor lain yang berpengaruh dalam penelitian ini yang tidak diteliti tetapi ada pada teori, seperti faktor kompensasi, iklim organisasi, dan lingkungan persaingan.

5.2 Saran

1. Karena kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Cilaki Bandung perlu mempertahankan kompetensi yang sudah tinggi dan meningkatkan kompetensi yang masih rendah yaitu kompetensi kepribadian. Hal ini dapat ditingkatkan dengan terus mengadakan pelatihan kepribadian dan pembinaan karyawan secara berkesinambungan.
2. Karena motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja, maka untuk meningkatkan kinerja perlu terus mempertahankan motivasi yang tinggi dan perlu usaha meningkatkan motivasi yang masih rendah seperti motivasi kekuasaan melalui pendidikan kepemimpinan dan pemberian motivasi melalui pemberian kompensasi non-material seperti penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja yang dihasilkannya.
3. Karena kompetensi karyawan dan motivasi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pusat Cilaki Bandung perlu terus meningkatkan kompetensi dengan pendidikan dan pelatihan yang dibarengi dengan peningkatan motivasinya untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan pemberian motivasi material dan non-material seperti penghargaan, pujian, dan perhatian.
4. Karena penelitian ini terbatas pada dua faktor dominan yang mempengaruhi kinerja dan masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti tetapi ada pada teori seperti faktor kompensasi, iklim kerja, dan lingkungan persaingan, maka perlu penelitian lanjutan yang meneliti tentang hal tersebut.