BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi yang dilaksanakan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten di Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten di Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan dan *ability or personality* (kemampuan atau karakteristik pribadi) secara kontinium berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu, terutama dimensi *kwonledge* (pengetahuan) telah memberikan kontribusi yang cukup tinggi bagi karyawan dalam mencapai kompetensi, Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan mampu

memahami pekerjaan dengan baik sehingga dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar.

2. Hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten di Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact* secara kontinium berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukan bahwa kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya, terutama dimensi *quantity* (kualitas) merupakan yang paling tinggi. Yang berarti hasil kerja keras dari karyawan bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.
3. Kompetensi memiliki pengaruh positif sebesar 78.7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, intensif, pelatihan, lingkungan kerja.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Hasil penelitian mengenai kompetensi karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten di Area Jaringan Pelayanan (APJ) Cimahi, yaitu rendahnya dimensi skill (keterampilan), maka perlu ditingkatkan kembali pelatihan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknik suatu bidang khusus. Dan pada dimensi *abilities or personality characteristics (*kemampuan atau karakteristik kepribadian), perlu diterapkan disiplin bagi karyawan dan menerapkan sanksi yang tegas bagi karyawan yang tidak disiplin.
2. Hasil penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten di Area Jaringan Pelayanan (APJ) Cimahi, yaitu rendahnya dimensi *Interpersonal impact* (hubungan antar individu), *cost Effectiveness* (Efektifitas Biaya) dan *Need for supervision* (kebutuhan akan pengawasan) pimpinan perusahaan perlu memberikan pengawasan, arahan dan motivasi kepada karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga karyawan dapat menggunakan daya organisasi sesuai dengan kegunaannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diminimalisir tingkat kesalahannya.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan harus menjaga dan meningkatkan pelaksanaan kompetensi yang sudah terbentuk demi mewujudkan tujuan perusahaan.

Dika Rimadhiani Astika, 2014
Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten di area pelayanan jaringan Cimahi
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu