

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hampir seluruhnya responden menyatakan bahwa kompetensi pada karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling dominan hingga yang terendah adalah *Personal Effectiveness* (efektivitas diri) sebesar 87,6%, *Team work* (kerjasama tim) sebesar 86%, *Helping and human service* (Melayani) sebesar 86%, *Cognitive* (Berfikir) sebesar 86%, *Achievement and Action* (berprestasi dan bertindak) sebesar 85,5% dan *Influence* (Mempengaruhi) sebesar 85,3%.
2. Hampir seluruhnya responden menyatakan bahwa kompensasi karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling dominan hingga yang terendah adalah lingkungan kerja (80,3%), insentif (80,3%), gaji (79,75%), program perlindungan (79,7%), pekerjaan (79,7%) dan fasilitas (79,5%).

3. Sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling dominan hingga yang terendah adalah kuantitas kerja (77,2%), pengetahuan tentang pekerjaan (76,3%), kualitas kerja (76,2%), kualitas pribadi (74,7%), inisiatif (73,42%), kerjasama (73,2%), kesadaran diri (72,5%) dan kreativitas (71,3%).
4. Kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia, dibuktikan dengan hasil besarnya korelasi yaitu sebesar 0,785 yang artinya memiliki tingkat korelasi kuat. Besarnya pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPBPI di Bogor yaitu sebesar 61,7%. Dari hasil perhitungan data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kompensasi pada BPBPI di Bogor sudah baik. Dengan kata lain kompetensi dan kompensasi mampu mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai kompetensi dan kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi *Influence* (Mempengaruhi) yang dimiliki karyawan dianggap masih kurang. Kompetensi ini meliputi kemampuan mempengaruhi orang lain dan membangun hubungan kerja. Oleh

karena itu evaluasi yang harus dilakukan oleh organisasi adalah meningkatkan pengetahuan karyawan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan masalah kepribadian, penguasaan diri, motivasi kerja dan lain-lain kepada karyawan untuk meningkatkan semangat dan kepercayaan diri dalam bekerja.

2. Pelaksanaan kompensasi bagi karyawan agar lebih diperhatikan khususnya untuk penyediaan fasilitas dan program perlindungan sehingga kinerja karyawannya akan menjadi lebih baik lagi dan berdampak positif terhadap kinerja organisasi.
3. Kinerja karyawan yang dicapai oleh karyawan sudah baik. Namun ada indikator yang harus dapat lebih diperhatikan karena mendapat skor yang paling rendah yaitu indikator kreativitas. Kreativitas dan inovasi karyawan dalam mempelajari sesuatu dianggap masih kurang. Oleh karena itu evaluasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan rotasi, tugas-tugas baru, pendidikan dan pelatihan sehingga karyawan terdorong untuk lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja. Dengan adanya tindakan yang konstruktif, imajinatif, kreatif dari individu dalam suatu organisasi, maka diharapkan kinerja organisasi akan meningkat.
4. Sebaiknya Balai penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia bisa lebih meningkatkan kompetensi karyawannya sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat. Misalnya dengan diadakannya

pelatihan-pelatihan yang disesuaikan dengan materi pelatihan dan kebutuhan karyawan akan pelatihan.

5. Pemberian Kompensasi yang sesuai pada karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Segala aspek yang menyangkut kompensasi baik secara langsung maupun tidak harus benar-benar diperhatikan oleh instansi.
6. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara positif dalam pembentukan dan peningkatan kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia. Pada penelitian ini, variabel yang mendapatkan nilai yang lebih rendah yaitu kompensasi. Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar lebih termotivasi dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.