

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadaan kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif secara keseluruhan dikategorikan tinggi, sehingga karyawan dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
2. Motivasi kerja karyawan tenaga administrasi Fakultas dan SPS di UPI BHMN sudah tinggi. Hal ini terlihat dari rata-rata secara keseluruhan hasil perhitungan analisis deskriptif persentase variabel motivasi. Tingkat tanggung jawab yang diberikan karyawan terhadap organisasi dan tingkat kesediaan karyawan untuk bekerja keras merupakan indikator yang paling dominan sedangkan tingkat keinginan karyawan untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan pihak lain kurang dominan.
3. Budaya organisasi memiliki nilai rata-rata yang secara keseluruhan dapat dikategorikan kuat, sehingga budaya organisasi dapat mendukung kinerja karyawan untuk berperilaku sesuai budaya organisasi yang berlaku.

4. Kinerja karyawan tenaga administrasi Fakultas dan Sekolah Pascasarjana sudah tinggi hal ini dapat terlihat dari rata-rata dalam kategori tinggi pada seluruh aspek yang diukur. Pernyataan karyawan mengenai tingkat pelayanan yang diberikan kepada orang lain memiliki skor yang paling dominan, sedangkan tingkat partisipasi dalam pemberian ide atau gagasan kepada organisasi memiliki skor yang paling rendah.
5. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi tingkat kompetensi maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
6. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi tingkat motivasi semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
7. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin kuat budaya organisasi semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
8. Kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki pengaruh yang paling kecil maka diharapkan kepada manajemen untuk lebih peduli dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawan terutama pada tingkat keterampilan dalam mengambil

keputusan dan dorongan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab, karena kedua aspek tersebut memiliki skor terendah dari setiap indikator kompetensi. Hasil pengembangan kompetensi pada tingkat keterampilan dalam mengambil keputusan dan dorongan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab ini dapat berdampak kepada organisasi itu sendiri begitu pula karyawan akan memiliki kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab yang besar sehingga akan menciptakan kinerja yang unggul.

2. Berdasarkan dimensi yang dijadikan kajian pada variabel motivasi, dimensi kebutuhan akan kekuasaan yang didefinisikan sebagai dorongan untuk mencapai kedudukan yang tertinggi memiliki skor terendah yang berkaitan dengan tingkat dorongan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain. Guna meningkatkan kinerja manajemen seharusnya mendorong karyawan untuk mencapai kedudukan yang tertinggi dengan:
 - a) Menuntut tanggung jawab pribadi yang tinggi dari karyawan.
 - b) Memastikan dan memberikan dorongan agar karyawan memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis.
 - c) Memastikan dan memberikan dorongan agar karyawan memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya.

- d) Memastikan dan memberikan dorongan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.
- e) Memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat menguasai berbagai macam keahlian (*multiskilling*).
3. Budaya organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang paling kuat, tetapi walaupun begitu disarankan kepada manajemen untuk mengembangkan tingkat kemandirian karyawan dalam mengerjakan tugas karena aspek ini memiliki skor yang paling rendah. Hasil yang diharapkan dari pengembangan aspek tingkat kemandirian karyawan dalam mengerjakan tugas ini adalah karyawan memiliki kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa harus dibantu sepenuhnya oleh rekan yang lain.
4. Kinerja karyawan sudah tinggi, tetapi tingkat partisipasi dalam pemberian ide atau gagasan kepada organisasi memiliki skor yang paling rendah, sehingga disarankan kepada manajemen untuk memberi kebebasan kepada karyawan dalam memberikan masukan atau ide kepada instansi dengan tujuan untuk mengembangkan organisasi tempat karyawan bekerja.