

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat kompetensi di PT Sido Agung Agro Prima dapat dikatakan sudah baik. Hal tersebut dilihat dari hasil rata-rata hitungnya yang tergolong pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil keseluruhan rata-rata hitung dimensi kompetensi, terdapat dimensi membantu dan melayani orang lain yang memiliki nilai paling tinggi diantara dimensi lainnya, yakni 4,51 dan tergolong sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa manajer senang membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dengan memberi informasi yang dibutuhkan agar dapat mencapai target kerja serta manajer juga senang memotivasi rekan kerja untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Tingkat kinerja organisasi di PT Sido Agung Agro Prima dapat dikatakan sudah baik. Hal tersebut dilihat dari hasil rata-rata hitungnya yang tergolong tinggi, yakni 3,99. Berdasarkan hasil keseluruhan rata-rata hitung dimensi kinerja organisasi, terdapat indikator ketertarikan karyawan yang memiliki nilai paling tinggi diantara indikator lainnya, yakni 4,13 dan tergolong tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan sudah baik dalam melakukan strategi perekrutan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi di PT. Sido Agung Agro Prima. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,003.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. PT Sido Agung Agro Prima sebaiknya menggunakan metode *360-degree assessment* karena di perusahaan saat ini, evaluasi kinerja dilakukan hanya dari atasan ke bawahan. Belum diterapkan evaluasi sesama staf, atau dari bawahan ke atasan, maupun atasan ke sesama atasan.
2. PT Sido Agung Agro Prima sebaiknya memberikan pelatihan kepada karyawan agar hasil pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah dimiliki oleh perusahaan. Pelatihan yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan metode studi kasus. Studi kasus dilakukan agar karyawan dapat memecahkan masalah-masalah yang ada dan dapat memberikan keputusan berdasarkan masalah yang terdapat dalam studi kasus tersebut. Dengan adanya pelatihan berupa studi kasus, karyawan secara tidak langsung dapat memahami standar seperti apa yang diinginkan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, D., Kumar, V., & Day, G. (2004). *Marketing Research* (8 ed.). USA: John Wiley and Son Inc.
- Brockbank, W., & Ulrich, D. (2003). *Competencies for the New HR: Society for Human Resource Management*. Michigan: University of Michigan Business School: Global Consulting Alliance.
- Delaney, J., & Huselid, M. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 949-969.
- Dharma, S. (2001). *Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Melalui Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*.
- Dharma, S. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sinar Baru.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Ed. 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurajati, D. (2006). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Kravetz. (2004). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Laksmono, D. (2004). *Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Merespon Tugas Bank Indonesia Di Masa Depan*.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mwesigwa, R., & Naslima, S. (2014). Corporate Governance , Managerial Competencies, Accountability and Financial Performance Of Commercial Bank In Uganda. 1 - 15.
- Olifia. (2016, Maret 31). *Menaker: Hadapi MEA, SDM Indonesia Harus Kompeten dan Berdaya Saing*. Retrieved from Economic Review News: <http://economicreviewnews.com/2016/03/31/menaker-hadapi-mea-sdm-indonesia-harus-kompeten-dan-berdaya-saing/>

- Pandubu, T. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Perkarsa, S. (2015, Desember 14). *Persaingan Ketat Pasar Tenaga Kerja di MEA*. Retrieved from Metro TV News: (<http://telusur.metrotvnews.com/news-telusur/GNlxg0mN-persaingan-ketat-pasar-tenaga-kerja-di-mea>).
- Richey, R. C., & Klein, J. D. (2005).
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salusu, J. (2001). *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik Non Profit*. Yogyakarta: PT Grasindo.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Wiley.
- Selmer, J., & Chiu, R. (2004). Required human resources competencies in the future: A Framework for developing HR Executives in Hongkong. *Journal of World Business*, 39, 324-336.
- Simamora, B. (2008). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Srimindarti, C. (2004). Balance Scorecard Sebagai Alternatif Untuk Mengukur Kinerja. 3(1).
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, A. (2017, Oktober 18). *Dampak Pemberlakuan MEA Bagi Tenaga Kerja Indonesia*. Retrieved from Skokul: <http://www.skokul.com/1110/dampak-pemberlakuan-mea-bagi-tenaga-kerja-indonesia/>
- Surjadi. (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Rafika Aditama.

- Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, R., & Ahmad, F. M. (2005). *Performance appraisal; Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wei, L.-Q., & Lau, C.-M. (2005). Market orientation, HRM importance and competency: determinants of strategic HRM in Chinese firms. *International Journal of Management Reviews*, 16(10), 1901-1918.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zareei, E., Zamani, A., & Tanaomi, M. (2014). A conceptual model of human resources competencies (HRC) using structural equation modelling: a case study. *International Journal of Business Innovation and Research*, 8, 1-19.