

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi Manajer Terhadap Kinerja Perusahaan di Cikarang dan Bekasi dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Dimensi berorientasi prestasi dan tindakan memiliki rata-rata hitung yaitu 4.36 (sangat baik), dimensi membantu dan melayani orang lain memiliki rata-rata hitung yaitu 4.71 (sangat baik), dimensi kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak memiliki rata-rata hitung yaitu 4.54(sangat baik), dimensi kemampuan manajerial memiliki rata-rata hitung yaitu 4.33 (sangat baik), dimensi kemampuan kognisi memiliki rata-rata hitung yaitu 4.35 (baik), dan dimensi kemampuan efektivitas pribadi memiliki rata-rata hitung yaitu 4.44 (sangat baik). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi manajer di komunitas manajer Cikarang dan Bekasi dapat dikatakan sangat baik. Namun kompetensi yang masih bisa ditingkatkan kembali oleh manajer ialah kompetensi dalam hal berorientasi pada tindakan dan prestasi.
2. Indikator *product or service quality* memiliki rata-rata hitung yaitu 4.1 (baik), indikator *employee attraction* memiliki rata-rata hitung yaitu 3,9 (baik), indikator *employee retention* memiliki rata-rata hitung yaitu 4,03 (baik), indikator *customer satisfaction* memiliki rata-rata hitung yaitu 4,03 (baik), indikator *employee relation* memiliki rata-rata hitung yaitu 4,34 (sangat baik). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja perusahaan di komunitas manajer Cikarang dan Bekasi dapat dikatakan baik. Hal yang masih dapat ditingkatkan yaitu perusahaan perlu meningkatkan strategi rekrutmen untuk menarik bakat karyawan, perusahaan harus meningkatkan program kesehatan untuk mempertahankan karyawan, dan meningkatkan fasilitas dalam mempekerjakan karyawan secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.
3. Tingkat kompetensi manajer sudah sangat baik dan tingkat kinerja perusahaan baik. Manajer perlu meningkatkan semangat untuk berprestasi dan mencapai target kerja. Tingkat kompetensi manajer berpengaruh terhadap kinerja

perusahaannya. Jika manajer dapat meningkatkan kompetensinya maka tingkat kinerja perusahaan pun akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dan mendukung penelitian Fislal Wirda dan Tuti Azra yang berjudul Kompetensi manajerial dan Pengaruhnya Terhadap Industri Kreatif di Sumatera Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan maka penulis mengajukan beberapa saran seperti berikut :

1. Kompetensi manajer sudah cukup baik, namun ada beberapa faktor yang harus diperhatikan manajer seperti masalah dalam semangat untuk berprestasi dan mencapai target kerja, dan kemampuan untuk mengarahkan dan memberikan perintah. Manajer perlu meningkatkan semangat dalam mencapai target dan prestasinya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan reward bagi manajer yang berprestasi. Manajer juga perlu lebih banyak memberikan pengarahan bagi rekan kerja agar rekan kerja bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Kinerja perusahaan sudah cukup baik namun hal yang perlu diperhatikan manajer adalah dalam hal menarik bakat dan minat karyawannya. Dimana perusahaan harus memiliki atau meningkatkan kembali sistem rekrutmen dan seleksi yang baik demi menarik manajer yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan juga dapat memberikan bonus bagi karyawan yang telah berkinerja baik. Beberapa perusahaan tidak menyediakan program kesehatan yang dirancang baik bagi karyawan. Hal yang dapat dilakukan adalah memberikan program kesehatan yang dirancang baik untuk mempertahankan. Perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas jasa dengan tujuan jika konsumen merasa senang dan puas dengan produk yang digunakannya, biasanya konsumen akan memiliki ketergantungan untuk menggunakan lagi produk tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty. Edisi Ke-empat.
- Azra, T dan Wirda, F. (2015) *Kompetensi Manajerial dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif di Sumatera Barat*
- Bacon.Gujarati, D. (2006). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Delaney, J.T. and Huselid, M.A. (1996). The impact of human resource management practices on]perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*. Vol. 39, pp. 949-69.
- Dharma.(2004). *Otonomi Daerah dalam perspektif lingkungan, Nilai dan Sumber Daya*, Djambatan, Jakarta.
- Gilley, J. W., Boughton, N. W., & Maycunich, A. (1999). *The performance challenge: Developing management systems to make employees your organization's greatest asset*. Reading, MA: Perseus Books.
- Ghozali, Imam. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L. (1992), *Research Methods for Business and. Management*, MacMillan Publishing Company, New York
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron.(2003). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*.Third Edition. Massachusets: Allinand.

Hsien Kuo, Tsung. (2011) How to improve organizational performance through learning and knowledge? 32 ,5/6, 581-603

Lauster, Peter. (2002). Tes Kepribadian (Alih Bahasa: D.H Gulo). Edisi Bahasa Indonesia. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara. Matutina. (2001). Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta. 205.

Mitrani, Alain, Murray Dalziel, and David Fitt, 1992. *Competency Based Human*

Moehersono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Mwesigwa, R., & Naslima, S. (2014). CORPORATE GOVERNANCE , MANAGERIAL COMPETENCES , ACCOUNTABILITY AND FINANCIAL PERFORMANCE OF COMMERCIAL BANKS IN UGANDA, II(9), 1– 15.

Palan, R. (2007) Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. PPM. Jakarta

Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling The Antecedents of Proactive Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 91: 636–652.

Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Pervin, A.L. & Oliver P.J. (2004). Psikologi Kepribadian: Teori dan Penelitian Edisi Kesembilan. Jakarta: Kencana.

- Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Sedarmayanti, 2009, Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung : Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business* (Fifth Edition ed.). United Kingdom: Wiley.
- Spencer, L. M., Spencer, S. M.; "Competence at Work", John Willey & Sons, Inc., Canada, 1993.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, Paul.,2005. Miskonsepsi dan Perubahan Konsep dalam Pendidikan Fisika, PT. Gramedia Widia Sarana, Yogyakarta
- Taylor, Ian (2008). *Measuring Competency for Recruitment and Development, Panduan Assesment Center dan Metode Seleksi*. Jakarta: PPM
- Taylor, S. E., Peplau, L.A., & Sears, D. O. (2009). Psikologi Sosial edisi keduabelas. Jakarta: Kencana.
- Thomas C. Powell and Anne Dent Micallef, 1997. Information Technology As Competitive Advantage: The Role of Human, Business, and Technology Resources, John Wiley Sons, vol. 18, no. 5, pp. 375–405,.
- Umar, Husein (2003), Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Jakarta : Raja Grafindo Persada

Zwell, Michael. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc

Sumber website :

ronawajah.wordpress.com

robierivai.wordpress.com

infonawacita.com

www.merdeka.com