

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Pada awal penyusunan skripsi ini telah disebutkan bahwa tujuan utama penelitian ini adalah untuk menjawab perumusan masalah yang sudah dituliskan oleh penulis. Sehingga didapatkan kesimpulan berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Dimensi berorientasi prestasi dan tindakan memiliki rata-rata hitung yaitu 4.28 (sangat baik), dimensi membantu dan melayani orang lain memiliki rata-rata hitung yaitu 4.23 (sangat baik), dimensi kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak memiliki rata-rata hitung yaitu 4.39 (sangat baik), dimensi kemampuan manajerial memiliki rata-rata hitung yaitu 4.33 (sangat baik), dimensi kemampuan kognisi memiliki rata-rata hitung yaitu 4.12 (baik), dan dimensi kemampuan efektivitas pribadi memiliki rata-rata hitung yaitu 4.22 (sangat baik). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi manajer di Jakarta dan Tangerang dapat dikatakan sangat baik. Namun kompetensi yang masih bisa ditingkatkan kembali oleh manajer ialah kompetensi dalam hal kemampuan kognisi.
2. Indikator *product or service quality* memiliki rata-rata hitung yaitu 3.77 (baik), indikator *employee attraction* memiliki rata-rata hitung yaitu 3.62 (baik), indikator *employee retention* memiliki rata-rata hitung yaitu 3.69 (baik), indikator *customer satisfaction* memiliki rata-rata hitung yaitu 3.73 (baik), dan indikator *employee relation* memiliki rata-rata hitung yaitu 3.62 (baik). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja perusahaan di Jakarta dan Tangerang 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 dengan rata-rata hitung yaitu 4.29 dan tingkat kinerja perusahaan sudah dapat dikatakan baik dengan rata-rata

hitung yaitu 3.69. Dengan peningkatan kompetensi manajer, akan membuat kinerja perusahaan di Jakarta dan Tangerang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian Fisla Wirda dan Tuti Azra yang berjudul Kompetensi manajerial dan Pengaruhnya Terhadap Industri Kreatif di Sumatera Barat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan evaluasi dan perbaikan bagi perusahaan-perusahaan di Jakarta dan Tangerang, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi manajer sudah dapat dikatakan baik. Tetapi apabila ingin ditingkatkan kembali, manajer dapat meningkatkan kompetensi dalam kemampuan kognisi mereka. Kemampuan kognisi manajer seperti kemampuan mengingat, menganalisis, memahami, menilai, menalar, membayangkan dan berbahasa, bisa ditingkatkan dengan mengikuti training yang ada di perusahaan. Training yang dilakukan dapat difokuskan pada peningkatan intelektual, misalnya meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan dalam berpikir. Mencari tahu sebab dari setiap kegagalan di pekerjaan terdahulu, agar kemampuan analisisnya dapat dilatih. Selain itu, manajer dapat dilatih dalam menemukan penyebab dari suatu masalah di perusahaan, sehingga manajer bisa memberikan solusi berdasarkan pengetahuan mereka lewat proses analisis.
2. Berdasarkan hasil kuisisioner, kinerja perusahaan di Jakarta dan Tangerang bisa dikatakan sudah baik, tetapi kinerja perusahaan tersebut bisa ditingkatkan menjadi sangat baik, dengan cara :
  - a. *Product or service quality*

Perusahaan bisa menentukan standar kinerja yang diinginkan dan tentunya yang bisa dicapai oleh setiap karyawan. Lalu bisa juga memotivasi manajer dengan memberikan *reward and punishment*.
  - b. *Employee attraction*

Perusahaan harus memiliki atau meningkatkan kembali sistem rekrutmen dan seleksi yang baik demi menarik manajer yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

c. *Employee retention*

Perusahaan harus meningkatkan program kesehatan untuk mempertahankan para manajernya.

d. *Customer satisfaction*

Dalam menyediakan produk/jasa yang memuaskan pelanggan, perusahaan dapat memberikan *training* untuk manajer agar mereka dapat memberikan produk/jasa yang dapat memuaskan pelanggan. Perusahaan bisa meninjau ulang atau memperbaharui SOP manajer sehingga mereka dapat bekerja dengan memperhatikan kepuasan pelanggan.

e. *Employee relation*

Perusahaan dapat meningkatkan fasilitas dalam mempekerjakan karyawan secara efektif agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka. Misalnya memfasilitasi karyawan dengan *training*, sesuai dengan kebutuhan para karyawannya. Lalu perusahaan juga bisa memberikan insentif dan penghargaan untuk karyawan berprestasi dan hukuman untuk yang belum mencapai target kerja, agar mereka bisa termotivasi untuk bekerja lebih baik. Perusahaan juga bisa mengadakan program khusus yang sengaja dirancang di luar bidang pekerjaan sehari-hari, misalnya dalam rangka ulang tahun perusahaan, kegiatan olahraga bersama, hingga berpiknik bersama yang dihadiri oleh pimpinan dan semua para karyawannya. Program tersebut dimaksudkan untuk menumbuhkan rasa keakraban bersama di antara sesama karyawan dan pimpinan.

## Daftar Pustaka

- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty. Edisi Ke-empat.
- 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, S. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sinar Baru.
- 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 Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Massachussets: Allinand.
- Kravetz. (2004). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Laksmono, Didy. (2004). *Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Merespon Tugas Bank Indonesia Di Masa Depan*. Makalah SESPIBI Angkatan XXVI, April.
- 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.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. (2009). *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balanced Scorecard*. Yogyakarta: UPP-STIM YKPN.
- Munandar, S.C. Utami. (1990). *Kreativitas dan Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

- Mwesigwa, R., & Naslima, S. (2014). Corporate Governance, Managerial Competences, Accountability and Financial Performance Of Commercial Banks In Uganda, *Ii(9)*, pp. 1– 15.
- Nursalam, (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* : Jakarta: Salemba Medika.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling The Antecedents of Proactive Beha-vior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 91: 636–652.
- Pervin, A.L. & Oliver P.J. (2004). *Psikologi Kepribadian: Teori dan Penelitian Edisi Kesembilan*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. 2009. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- P. Robbins, Stephen. (2009). *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Pabundu, Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Salusu, J. (2001). *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non-Profit*, Pt. Grasindo, Yogyakarta.
- Satria, R. Okki dan Asep Kuswara. (2013). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. Bandung: *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*”. Melalui <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/31> [19/08/15]
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business* (Fifth Edition ed.). United Kingdom: Wiley.
- Sekaran, U., and Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Srimindarti, Ceacilia. (2004). *Balanced Scorecard Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja*. Fokus Ekonomi. Vol. 3, No. 1, April.
- Sudarmanto (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Sudjana. (2000). *Metode Statistika*. Bandung : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sunjoyo, dkk, 2013. *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset*. Alfabeta, Bandung.
- Suparno, Paul. (2005). *Miskonsepsi dan Perubahan Konsep dalam Pendidikan Fisika*. PT. Gramedia Widia Sarana, Yogyakarta.
- Surjadi. (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Suwatno. & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Taylor, S. E., Peplau, L.A., & Sears, D. O. (2009). *Psikologi Sosial edisi keduabelas*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein (2003), *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Wibowo. (2007). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia, Jakarta.
- Zwell, Michael. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc

Sumber website:

<https://edukasi.kompas.com/read/2017/02/13/07150061/gawat.indonesia.kekurangan.tenaga.kerja.level.manajerial>

[https://www.kompasiana.com/septhiaarr/mengapa-perusahaan-perlu-pengetahuan-kompetensi-dan-motivasi\\_54f96088a333112b058b4ddf](https://www.kompasiana.com/septhiaarr/mengapa-perusahaan-perlu-pengetahuan-kompetensi-dan-motivasi_54f96088a333112b058b4ddf)