

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa secara deskriptif dan verifikatif dengan uji model menggunakan *software SmartPLS 3.0* dan pengujian hipotesis berpengaruh tiap variable maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi, motivasi, dan kompetensi berdasarkan analisa deskriptif sebagai berikut :
 - a. Kompetensi pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sudah baik, yang didasarkan kepada motif yang berada pada kategori sangat baik serta memiliki nilai traits, konsep diri, dan pengetahuan yang baik dengan skor total variabel kompetensi sebesar 81,43%, total skor dalam kategori baik, total skor tertinggi ada pada motif dengan presentase sebesar 84,91% dan skor terendah ada pada traits sebesar 74,59%.
 - b. Motivasi pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sudah baik, yang didasari pada motivasi terhadap kebutuhan penghargaan (need for achievement) , kebutuhan berafiliasi (need for affiliation) serta kebutuhan kekuasaan (need for power) berada pada kategori baik dengan skor 83,35%, total skor tertinggi ada pada need for affiliation dengan presentase sebesar 85,20%. Total skor item tertinggi ada pada “sikap memiliki tanggung jawab” yang berada pada indikator need for achievement sebesar 90,32%; total skor terendah ada pada “fleksibilitas dalam bekerja” yang berada pada indikator need for power dengan presentase 70,97%.
 - c. Kinerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sudah baik dengan total skor 82,94%, yang didasarkan kepada kemampuan yang berada pada kategori sangat baik serta kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan komunikasi berada pada kategori baik, total skor tertinggi ada pada kemampuan dengan presentase 84,11% dan skor terendah ada pada kualitas kerja sebesar 80,40%. Total skor item tertinggi ada pada “melatih kemampuan” yang berada pada indikator kemampuan dengan presentase sebesar 85%; total skor terendah ada pada “penyelesaian tugas jam kerja” yang berada pada indikator kualitas kerja dengan presentase 79,84%.

2. Terdapat adanya pengaruh antara variable kompetensi terhadap variable kinerja yang positif artinya, apabila kompetensi yang dimiliki tinggi, maka kinerja akan mengikuti lebih tinggi.
3. Terdapat adanya pengaruh antara variable motivasi terhadap variable kinerja yang positif artinya apabila motivasi yang dimiliki tinggi maka nilai kinerja akan mengikuti lebih tinggi.
4. Secara simultan variable kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap variable kinerja secara positif dan signifikan, artinya apabila kompetensi serta motivasi yang dimiliki tinggi maka pengaruh kinerja karyawan akan mengikuti lebih tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil Analisa deskriptif, tanggapan responden mengenai kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat berada pada katagore baik. Namun terdapat beberapa catatan atau hasil yang kurang baik pada beberapa butir kuesioner dan item dimensinya, seperti dijelaskan berikut ini :

1. Pada variable kompetensi, semua berada dalam kategori baik, tetapi dimensi trait sebagai dimensi dengan skor baik terendah yaitu dari pertanyaan “saya dapat bekerja dibawah tekana”. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa sikap ketika karyawan di bebani dengan pekerjaan yang dibawah tekana kurang, sehingga harus diperhatikan setiap porsi beban kerja yang didapat oleh setiap karyawan, Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat juga harus memberikan *softskill* agar nantinya karyawan dapat melatih dirinya untuk terbiasa dalam kondisi dan situasi apapun.
2. Pada variable motivasi, dimensi *need for achievement* mendapatkan skor terendah. Butir pertanyaan dalam dimensi *need for achievement* yang mendapat hasil kurang baik adalah “saya berani mengambil resiko apapun”. Sesuai dengan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa karyawan enggan mengambil pekerjaan dengan resiko yang tinggi oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia yang dilakukan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat harus bisa meminimalisir resiko yang ada dengan cara berupa memberikan pelatihan yang kompeten kepada karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sehingga karyawan yang bekerja merasa tidak terbebani oleh resiko yang

nantinya ia terima, semakin kecil resiko yang diterima nantinya semakin baik kinerja yang diberikan.

3. Pada variable kinerja karyawan, variable ini tidak terdapat hasil yang kurang baik atau kurang memuaskan karena semua berada dalam kategori baik. Tetapi dimensi kualitas kerja sebagai dimensi yang mendapatkan skor baik terendah yaitu pertanyaan “menyelesaikan tugas sesuai dengan jam kerja yang diderikan”. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwasanya karyawan merasa jumlah beban kerja lebih banyak, sama halnya dengan poin kedua manajemen Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat harus memberikan pelatihan khusus kepada karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat tentang bagaimana cara memanager tugas mereka dengan baik sehingga jumlah beban kerja dan jam kerja yang efektif akan bisa menghasilkan kinerja sesuai dengan target capaian kinerja Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

