

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan tinjauan literatur, dan hasil pengujian hipotesis, serta pembahasan sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

A.1. Simpulan Umum

1. Berdasarkan pendapat para ahli, maka terdapat 69 variabel berpengaruh terhadap kinerja, yakni : Motivasi, Kemampuan, Pengetahuan; Keterampilan, Kesempatan, Kepribadian, Kompetensi, Komitmen, Harapan Imbalan, Persepsi Imbalan, Persepsi Peran, Persepsi Diri, Persepsi Tugas, Keahlian, Penerapan dan Upaya, Sikap, Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman, Kejelasan Peran, Lingkungan Fisik, Lingkungan Manusia, Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi, Sistem Kerja, Umpan Balik, Kepuasan Kerja, Komunikasi Efektif, Iklim Kerja Yang Respek dan Dinamis, Target Kerja Yang Menantang, Peluang Karir, Hubungan Kerja, Preferensi, Etos Kerja, Kehadiran Waktu Kerja, Disain Pekerjaan, Minat, Bakat, Rekan Kerja Yang Membantu, Kejelasan Sasaran, Integritas, Kejelasan Sasaran, Kebutuhan, Situasi, Kebutuhan, Ketekunan, Kesediaan Berkorban, Standar Yang Jelas, Penerapan Teknologi, Kondisi Kerja, Syarat Kerja, Syarat Kerja, Kemampuan Manajerial, Prilaku, Kualitas Kerja, Penghargaan, Budaya Organisasi, Cita-cita, Tingkat Stress, Kondisi Fisik Pekerjaan, Aspek Ekonomis, Aspek Teknis, Sistem Manajemen Kinerja, Nilai, Sistem Penilaian Kinerja, Organisasi, *Coaching, Counseling*.
2. Berdasarkan hasil analisis faktor memberikan hasil akhir berupa faktor baru sebanyak 15 buah faktor yaitu : Lingkungan kerja, Pendidikan, Pengetahuan, Komunikasi, Target, Penilaian Kinerja, Nilai, Persepsi

Imbalan, Kemampuan, Hubungan Harmonis, Bakat, Kualitas Kerja, Kepribadian, Kejelasan Sasaran, Kondisi Faktor Higiene.

A.2. Simpulan Khusus

1. Terdapat tiga faktor sebagai variabel bebas yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja yakni Pendidikan, Kejelasan Sasaran, dan Target sebesar 0,591, dengan besar pengaruh dari Pendidikan, Kejelasan Sasaran, dan Target terhadap Kinerja adalah sebesar 0,350 atau 35%. Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan, Kejelasan Sasaran, dan Target dapat memberikan kontribusi sebesar 35% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 65% merupakan pengaruh dari faktor lain.
2. Pendidikan memberikan pengaruh positif kepada Kinerja sebesar 0,310. Hal ini berarti meningkatnya pendidikan mempengaruhi meningkatkan kinerja sebesar 0,310. Selain itu, salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi, kemampuan, dan kinerja pegawai dalam jangka panjang adalah melalui pendidikan pegawai. Hal ini sejalan dengan Salah satu kompetensi inti dan faktor penilaian perilaku kinerja pegawai yang utama, yakni pengembangan diri (*continous learning*). Pendidikan merupakan hal yang mutlak dilaksanakan di Bank Indonesia yaitu dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi maupun pegawai untuk menghadapi risiko dan tantangan pekerjaan ke depan.
3. Kejelasan sasaran memberikan pengaruh positif kepada Kinerja sebesar 0,236. Hal ini berarti kejelasan sasaran akan cenderung meningkatkan kinerja. Efektifitas kinerja pegawai ditentukan oleh kejelasan sasaran yang berkaitan dengan kejelasan mengenai peranan apa yang dituntut dan diharapkan organisasi dari pegawainya.
4. Target memberikan pengaruh positif kepada Kinerja sebesar 0,244. Hal ini berarti pendidikan yang memadai akan cenderung meningkatkan kinerja. Target merupakan sasaran yang ditetapkan dengan jelas, spesifik, menantang dan diterima oleh setiap orang akan memudahkan bagi individu

yang memiliki dorongan prestasi tinggi. Hal ini sejalan dengan satu kompetensi inti pegawai Bank, yaitu *work standard*, yakni penetapan standard kinerja yang tinggi baik untuk diri sendiri dan orang lain, serta memperkirakan tanggung jawab agar berhasil dalam menyelesaikan penugasannya.

5. Terdapatnya beberapa kondisi di internal BI yang mendukung adanya faktor-faktor yang mengindikasikan adanya pengaruh negatif terhadap Kinerja meskipun belum berdampak .

B. Saran

1. Pendidikan, Kejelasan Sasaran dan Target mempengaruhi Kinerja secara signifikan sebanyak 35%, sedangkan 65% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Sehubungan dengan hal ini, kiranya dapat menjadi masukan bagi *Line Manager* di satuan kerja untuk menentukan langkah yang strategis dalam pengembangan potensi dan karier pegawai di Bank Indonesia secara umum dan di DPNP secara khusus.
2. Pendidikan terbukti mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu peningkatan mutu keterampilan agar difokuskan pada kemampuan pegawai menjawab tantangan Bank Indonesia ke depan, yang secara efektif dan konsisten dapat memberikan nilai tambah serta manfaat baik bagi diri dan maupun lingkungannya.
3. Kejelasan sasaran terbukti mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja. Peningkatan kompetensi dalam berkomunikasi, *coaching*, dan *counseling*, khususnya oleh *Line Manager* di DPNP merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung pegawai mampu memahami apa yang dibutuhkan dan diharapkan organisasi dari dirinya. Untuk itu pelaksanaan dan peningkatan kompetensi bagi *Line Manager* di DPNP untuk berkomunikasi dan melaksanakan *coaching* dan *counseling*, perlu mendapat perhatian utama.

4. Target mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja. Target kerja yang menantang dapat mendorong pegawai untuk melakukan suatu tugas dengan sukses. Dengan demikian dibutuhkan pemahaman yang lebih tinggi dari *Line Manager* di DPNP untuk membagi tugas sesuai dengan kemampuan bawahannya, sekaligus memberikan perhatian yang cukup terhadap pegawai yang kemampuannya lebih rendah sehingga dapat mengejar kekurangannya.
5. Segala upaya yang telah dan akan dilakukan untuk mengatasi beberapa kondisi di internal BI yang relevan dengan adanya faktor-faktor yang mengindikasikan pengaruh negatif terhadap Kinerja meskipun belum berdampak, perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

