

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Simpulan**

1) Berdasarkan hasil analisis, kompetensi tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan Bandung termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata variabel kompetensi sebesar 4,12. Skor rata-rata dimensi yang tertinggi terdapat pada dimensi motif sebesar 4,36 dengan kategori sangat baik. Skor rata-rata dimensi yang terendah terdapat pada dimensi keterampilan sebesar 3,98 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden beranggapan bahwa kompetensi tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan sudah baik.

2) Berdasarkan hasil analisis, kompensasi tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan Bandung termasuk dalam kategori cukup dengan skor rata-rata variabel kompensasi sebesar 3,39. Skor rata-rata dimensi yang tertinggi terdapat pada dimensi imbalan sosial sebesar 4,07 dengan kategori baik. Skor rata-rata dimensi yang terendah terdapat pada dimensi imbalan karir sebesar 2,98 dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa responden beranggapan bahwa kompensasi tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan dinilai cukup.

3) Berdasarkan hasil analisis, kinerja tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan Bandung termasuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-

rata variabel kinerja sebesar 4,08. Skor rata-rata dimensi yang tertinggi terdapat pada dimensi inisiatif sebesar 4,56 dengan kategori sangat tinggi. Skor rata-rata dimensi yang terendah terdapat pada dimensi kualitas pekerjaan sebesar 3,62 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan memiliki kinerja yang tinggi.

4) Terdapat pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan tetap secara simultan di Universitas Katolik Parahyangan Bandung dilihat dari nilai sig untuk uji simultan atau uji F bernilai 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari acuan nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$ . Adapun nilai F hitung untuk uji simultan atau uji F adalah 21,613. Nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel yaitu  $21,613 > 3,12$ . Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan tetap secara simultan di Universitas Katolik Parahyangan Bandung adalah sebesar 36,6%.

5) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan tetap secara parsial di Universitas Katolik Parahyangan Bandung dilihat dari nilai sig untuk uji parsial atau uji t bernilai 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari acuan nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$ . Adapun nilai t hitung untuk uji parsial atau uji t adalah 6,212. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu  $6,212 > 1,995$ . Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan tetap secara parsial di Universitas Katolik Parahyangan Bandung adalah sebesar 35,88%.

6) Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan tetap secara parsial di Universitas Katolik Parahyangan Bandung dilihat dari nilai sig untuk uji parsial atau uji t bernilai 0,376. Nilai tersebut lebih besar dari acuan

nilai sig yaitu  $0,376 > 0,05$ . Adapun nilai t hitung untuk uji parsial atau uji t adalah 0,891. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu  $0,891 < 1,995$ .

## 6.2. Saran

Berdasarkan simpulan dari pembahasan hasil penelitian terhadap tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan, maka saran yang dapat diberikan dan dipertimbangkan oleh manajemen Universitas Katolik Parahyangan adalah sebagai berikut :

### 1) Kompetensi

Kompetensi tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan sudah baik namun tetap perlu dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan tetap agar lebih baik sehingga tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkat karena karyawan merasa memiliki organisasi yang telah mengembangkannya. Ketika pengembangan karyawan dilakukan, maka karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan tetap berupa keterampilan haruslah menjadi prioritas yang dapat dilakukan dengan pemberian pelatihan dan penugasan secara langsung dari atasan sehingga mengasah kemampuan berpikir konseptual, kemampuan linguistik dan terutama mengasah kemampuan pegawai dalam memimpin serta mengkomunikasikan visi dan tujuan yang ingin dicapai bersama unit kerjanya.

Kompetensi tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan sudah baik, hal tersebut secara tidak langsung dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan tenaga kependidikan tetap yang semakin meningkat yaitu banyaknya lulusan Sarjana (S1) yang direkrut selama beberapa tahun terakhir. Banyaknya tenaga kependidikan tetap yang juga meneruskan sekolahnya hingga ke jenjang yang lebih tinggi juga mempengaruhi kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan tetap untuk meningkatkan kinerjanya. Secara khusus mengenai pengembangan kompetensi tenaga kependidikan tetap, diharapkan Universitas Katolik Parahyangan dapat melakukan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan tetap yang disesuaikan dengan tujuan dan bentuk organisasi. Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan tetap dapat dimulai dari dilakukannya asesmen kompetensi secara menyeluruh, penempatan tenaga kependidikan tetap yang tepat sesuai dengan kompetensinya, pelatihan-pelatihan untuk peningkatan kompetensi yang sesuai dengan tugas dan penempatannya.

## 2) Kompensasi

Kompensasi tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan termasuk dalam kategori cukup dimana hampir seluruh dimensi seperti gaji, tunjangan, insentif, dan imbalan karir juga termasuk dalam kategori cukup. Untuk itu saran yang diberikan adalah Universitas Katolik Parahyangan harus memiliki sistem perumusan kompensasi yang lebih baik dengan meninggalkan konsep yang ada sekarang dimana kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja. Universitas Katolik Parahyangan diharapkan dapat merumuskan pemberian kompensasi berupa gaji, tunjangan dan insentif berdasarkan prestasi kerja yang

dicapai oleh tenaga kependidikan tetap. Khusus terhadap biaya rekreasi, Universitas Katolik Parahyangan harus mempertimbangkan pemberian besaran jumlah biaya rekreasi sesuai dengan tujuan pemberian fasilitas biaya rekreasi itu sendiri. Universitas Katolik Parahyangan juga sebaiknya lebih memperhatikan karir bagi tenaga kependidikan tetap dengan memiliki sistem perumusan karir yang jelas dan sesuai dengan kinerja yang dicapai dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan tetap sehingga tenaga kependidikan tetap memiliki peluang untuk mengembangkan karirnya di Universitas Katolik Parahyangan. Perumusan sistem karir yang jelas sebagai bagian dari pemberian kompensasi dapat memicu peningkatan kinerja tenaga kependidikan tetap secara signifikan yang akhirnya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan cukup, hal tersebut dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang masih mengacu pada masa kerja tenaga kependidikan tetap. Sistem kompensasi di Universitas Katolik Parahyangan belum berdasarkan kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan tetap dan belum berbasis kinerja yang ditampilkan oleh tenaga kependidikan tetap. Diharapkan Universitas Katolik Parahyangan dapat memperhatikan dan memperbaiki sistem pemberian kompensasi sehingga pemberian kompensasi dapat disesuaikan dengan kompetensi tenaga kependidikan tetap termasuk penyesuaian terhadap latar belakang pendidikan yang secara akademik meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan tetap. Pemberian kompensasi juga diharapkan berbasis kinerja.

### 3) Kinerja

Kinerja tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan sudah tinggi namun tetap perlu dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja tenaga kependidikan tetap agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Untuk meningkatkan hasil kualitas pekerjaan tenaga kependidikan tetap dengan mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaannya, perbaikan dan *review* pelaksanaan *Standar Operational Procedur* (SOP) perlu dilakukan secara berkala.

Diharapkan Universitas Katolik Parahyangan juga dapat memperhatikan pencapaian kinerja tenaga kependidikan tetap dan membuat suatu ukuran seperti pembuatan *Key Performance Indicator* (KPI) yang sesuai dengan target dan rencana kerja yang diturunkan dari visi dan misi organisasi. Dengan pencapaian kinerja yang optimal, tenaga kependidikan tetap juga dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada setiap pengguna jasanya seperti dosen, mahasiswa dan sesama rekan kerja. Diharapkan peningkatan dan pencapaian kinerja tenaga kependidikan tetap juga dapat dikaitkan dengan pengembangan kompetensi yang dimilikinya dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya.

### 4) Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan lebih mendalam misalnya terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan tetap di Universitas Katolik Parahyangan. Penelitian dengan skala dan responden yang

lebih luas yang tidak hanya terbatas pada tenaga kependidikan tetap namun juga dapat melibatkan unsur pegawai lainnya seperti dosen tetap.

