

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tesis dengan Judul Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi di Universitas Katolik Parahyangan menurut responden sudah berada dalam kategori tinggi, namun masih terdapat beberapa catatan yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen terutama kemampuan tenaga kependidikan dalam berpikir analisis dalam melaksanakan tugas dalam rangka penyelesaian pekerjaannya. Skor rata-rata dimensi yang tertinggi pada dimensi Ketrampilan (*skills*) dan Skor rata-rata dimensi terendah pada konsep diri (*self concept*). Hal ini menunjukkan bahwa responden beranggapan bahwa kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan sudah tinggi.
2. Kepuasan kerja yang terdapat di Universitas Katolik Parahyangan berdasarkan hasil rekapitulasi data responden berada dalam kategori yang tinggi, namun dengan beberapa catatan yang perlu diperhatikan oleh pihak Manajemen. Beberapa hal yang muncul adalah nilai terendah responden berada pada aspek kesempatan promosi dimana tenaga kependidikan Universitas Katolik Parahyangan merasa bahwa institusi belum atau tidak

Universitas Kristen Maranatha

memiliki jenjang karir yang jelas. Skor rata-rata dimensi yang tertinggi pada dimensi Rekan Kerja (*Coworkers*) dan Skor rata-rata dimensi yang terendah pada kesempatan promosi (*promotion Opportunities*). Hal ini menunjukkan bahwa responden beranggapan bahwa kepuasan kerja tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan dinilai cukup.

3. Kinerja di Universitas Katolik Parahyangan berdasarkan data responden memiliki nilai yang berada dalam kategori tinggi. Skor rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi kerjasama (*Cooperation*) dan skor terendah terdapat pada dimensi Kreatifitas (*Creativeness*). Dengan demikian para responden umumnya telah merasa bahwa mereka mampu memberikan kontribusi dalam hal kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan atau persyaratan oleh institusi.
4. Berdasarkan hasil pengolahan data kuisioner maka dapat dilihat bahwa :
 - Terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan dimana sebesar 70,2%, sedangkan sisanya 29,8 % dipengaruhi faktor faktor lain yang tidak diketahui.
 - Terdapat pengaruh Signifikan secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan, diperoleh kesimpulan statistical bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 70.2 %

- Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan yang ada di dalam penelitian ini

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat beberapa item dalam kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja yang perlu ditingkatkan lagi diantaranya :

1. Penelitian menemukan pada variabel kompetensi belum sepenuhnya optimal seperti dimensi Konsep Diri (self concept), dimensi Motif (motives) dan Dimensi Pengetahuan (knowledge) , dimana hal tersebut akan banyak membantu mereka dalam melakukan problem solving dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun tugas dan tanggung jawab yang diberikan institusi. Melalui pengembangan kompetensi pula, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efektif dan efisien. Langkah awal yang dapat dilakukan ialah dengan melakukan *training need analysis* bagi seluruh tenaga kependidikan. Dengan adanya ini dapat mengembangkan pelatihan yang tepat bagi tenaga kependidikan sehingga tepat sasaran sesuai kebutuhan. Dan setelah itu Institusi secara berkala melakukan evaluasi untuk memantau perkembangan kompetensi pegawai. Selain itu pula Institusi perlu mengadakan peninjauan kembali mengenai penempatan

tenaga kependidikan sehingga beban kerja dapat disesuaikan dengan kemampuan tenaga kependidikan tersebut.

2. Kepuasan kerja meskipun berdasarkan uji statistikal tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan, namun bukan berarti hal ini tidak memerlukan pembenahan. Tercatat dimensi kesempatan Promosi (*promotion opportunities*) dan dimensi Gaji (*Pay*) bagi tenaga kependidikan masih menjadi catatan bagi Institusi.

Institusi diharapkan membuat jalur karir yang jelas dan terbuka sehingga tenaga kependidikan dapat mengetahui hal hal teknis prasyarat promosi karir, golongan dan sebagainya. Langkah tersebut dirasakan dapat memunculkan suasana kompetisi yang sehat dengan reward berupa kesempatan promosi. Mengenai aspek gaji dimana tenaga kependidikan menunjukkan kurang puas. Alangkah baiknya bila institusi melakukan peninjauan kembali terhadap sistem dan penggolongan gaji yang dimiliki saat ini dan juga yang paling utama adalah apakah beban kerja yang saat ini diberikan kepada tenaga kependidikan telah sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya. Pemberian gaji sesuai beban kerja diharapkan dapat teratasi dengan menggunakan sistem gaji yang berbasis kinerja sehingga dapat memunculkan semangat kerja tenaga kependidikan.

3. Peneliti menemukan pada variabel kinerja meskipun dalam kategori tinggi namun terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan Institusi

terkait pembenahan di variabel ini. Tercatat dimensi kualitas kerja (*Quality of Work*) dan dimensi Kreatifitas (*creativity*) masih memerlukan pembenahan agar sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh Institusi. Diharapkan Universitas/Institusi dapat melakukan pelaksanaan analisa beban kerja (*workload analysis*) nampaknya menjadi salah satu solusi bagi Institusi untuk mengupas hal ini secara lebih mendalam. Dengan adanya analisis ini diharapkan adanya peningkatan hasil kualitas pekerjaan tenaga kependidikan dengan mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaannya.

Untuk aspek kreatifitas diharapkan Institusi dapat memberikan pelatihan- pelatihan soft skill maupun teknis yang dapat merangsang ide ide kreatif dan kemauan untuk berkembang bagi perkembangan intitusi.

