

## **BAB 6**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Dari hasil-hasil pengolahan data dan analisis data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi, secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PPPPTK TK dan PLB Bandung sebesar 0.53 (53%). Dengan nilai R Square sebesar 0,28 yang berarti bahwa motivasi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 28%.
2. Variabel budaya, secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PPPPTK TK dan PLB Bandung sebesar 0.34 (34%). Dengan nilai R Square sebesar 0,11 yang berarti bahwa budaya menjelaskan kinerja karyawan sebesar 11%.
3. Variabel motivasi dan budaya tidak memiliki hubungan antara satu dengan yang lainnya.
4. Variabel motivasi dan variabel budaya, secara simultan atau bersamaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PPPPTK TK dan PLB Bandung sebesar 0.48 (48%) dan 0.25 (25%). Dengan nilai R Square sebesar 0,34 yang berarti bahwa motivasi dan budaya menjelaskan kinerja karyawan sebesar 34%.
5. Variabel motivasi yang paling signifikan atau memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ialah variabel motivasi sosial dengan nilai  $R^2 = 0.67$ .
6. Variabel budaya yang paling signifikan atau memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ialah variabel budaya integrasi dengan nilai  $R^2 = 0.68$ .

7. Usulan penulis yaitu dengan meningkatkan faktor-faktor motivasi dan budaya yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan yaitu:

- Untuk faktor motivasi yaitu meningkatkan hubungan sosial, pemberian penghargaan kepada karyawan.
- Untuk faktor budaya yaitu meningkatkan perhatian terhadap kerincian/kedetailan suatu hal, dan meningkatkan dukungan dari manajemen.
- Untuk kinerja yaitu meningkatkan *quantity of work, job knowledge, attendance* dan *rating of performance*.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa motivasi, dan budaya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu instansi perlu meningkatkan faktor-faktor motivasi dan budaya sebagai pendorong agar kinerja karyawan lebih meningkat. Berikut adalah usulan bagi faktor-faktor yang memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan yaitu :

### 1. Motivasi

- **Motivasi sosial**

- 1) Dibuatnya papan bertuliskan “Budayakan Senyum, Sapa, dan Salam” berguna untuk meningkatkan kesopanan dan keramahan karyawan kepada semua orang terkait dengan kepuasan pelanggan mengenai efektifitas pola diklat.
- 2) Saat istirahat karyawan melakukan makan siang bersama untuk menciptakan suasana kerja yang lebih bersahabat.
- 3) Mengadakan kegiatan pertemuan keluarga pada hari libur seperti *family gathering* untuk menciptakan suasana kekeluargaan.

- **Penghargaan**

- 1) Mengadakan lomba (tahunan atau semesteran) khusus di unit kerja TI Multimedia seperti pembuatan *the best website about PPPPTK TK &*

PLB Bandung dengan hadiah menjadikan hasil karya sebagai profil di *website* perusahaan.

## **2. Kinerja**

- ***Quantity of work***
  - 1) Memasang gambar motivasi kinerja contoh gambar perbandingan antara karyawan yang rajin dan malas yang dipajang di dinding ruang kerja untuk memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sebelum *deadline* tiba.
  
- ***Job knowledge***
  - 1) Melakukan *sharing* 1 bulan sekali seperti *morning tea* untuk menambah pengetahuan tentang pekerjaan maupun hal yang kurang dimengerti oleh karyawan junior (baru bekerja 1-3 tahun) kepada senior (karyawan yang bekerja >10 tahun dengan pendidikan minimal S1) di setiap unit kerja.
  
- ***Attendance***
  - 1) Keterlambatan maksimal 15 menit saat masuk kantor. Karyawan yang terlambat tidak dapat mengisi daftar hadir dan dikenakan denda.
  - 2) Adanya persentase kehadiran yang harus dipenuhi oleh karyawan tersebut. Jika melebihi batas dengan alasan yang tidak jelas maka diberikan sanksi seperti surat teguran.
  - 3) Dibuat papan keterangan untuk mengetahui keberadaan karyawan sedang berada di tempat atau tidak agar karyawan mudah untuk ditemui.
  - 4) Pemasangan foto pada piagam penghargaan yang diberikan kepada karyawan dengan prestasi karyawan teladan.
  
- ***Rating of performance***
  - 1) Memasang kutipan inspirasi, kata-kata motivasi atau cerita yang dapat memotivasi karyawan pada papan pengumuman di instansi.

- 2) Mengadakan *training outbound* untuk meningkatkan semangat, katangkasan dan kecekatan karyawan dalam bekerja.

### **3. Budaya**

- **Perhatian terhadap kerincian/detail**

- 1) Seksi penyelenggaraan membuat dan melakukan pengecekan ulang 1 jam sebelum diklat dilakukan (menggunakan lembar ceklist) terkait dengan kepuasan pelanggan mengenai kelengkapan ruang dan perlengkapan diklat.
- 2) Karyawan menguji kualitas ATK-Kit yang akan diberikan kepada pelanggan (test beberapa pulpen dan menyediakan ATK-Kit cadangan).
- 3) Kartu peserta menggunakan sampul plastik agar tidak mudah rusak.
- 4) Seksi keuangan membuat lembar kerincian penggantung biaya perjalanan yang akan diberikan kepada pelanggan.
- 5) Memasang poster “Buanglah Sampah Pada Tempatnya” untuk menghimbau agar karyawan maupun pelanggan tidak membuang sampah sembarangan pada saat pelaksanaan diklat.
- 6) Memasang tanda “Dilarang Merokok” diruang diklat agar pelanggan merasa nyaman saat diklat berlangsung.
- 7) Karyawan membuat daftar/list seluruh dokumen terkendali yang ada untuk menghindari adanya dokumen terkendali yang tidak memenuhi syarat terkait dengan tindakan korektif.

- **Dukungan dari manajemen**

- 1) Menjadi pemimpin yang fleksibel terhadap ide dan masukan untuk memutuskan sesuatu.
- 2) Menjadi pemimpin yang dapat memotivasi dan menghargai karyawannya.