

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, semakin tinggi kompetensi karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta raya maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan tersebut, begitu sebaliknya.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi kompetensi karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta raya maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, begitu sebaliknya.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, semakin tinggi disiplin kerja karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta raya maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan tersebut, begitu sebaliknya.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi disiplin kerja karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta raya maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, begitu sebaliknya.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi motivasi kerja karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta raya maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, begitu sebaliknya.

5.2 Saran

Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk universitas sebaiknya saat penerimaan staff tenaga kependidikan yaitu dengan memiliki kompetensi dasar sehingga dapat meningkatkan motivasi staff itu sendiri dan membentuk *academic culture* yang sesuai dengan kaidah akademik.
2. Meningkatkan kinerja staff akademik itu dengan cara membuat pelatihan untuk meningkatkan kompetensi misalkan dengan kompetensi Penanganan Pelayanan Prima (*Service Excellence*) pada seluruh staff akademik sehingga kinerja staff dan universitas dapat terjaga
3. Kedisiplinan staff universitas baru mencapai 80%, maka dari itu untuk meningkatkan kedisiplinan maka perlu meningkatkan dan memberikan *reward dan punishment* terhadap absensi staff sehingga motivasi kerja staff dapat terjaga dan lebih semangat
4. Hasil dari kedisiplinan yang mendapat nilai 80% rerata staff, kedisiplinan perlu tidak hanya ditinjau dari absensi maka perlu melakukan kedisiplinan posisi dan lokasi staff dengan menambahkan *system location staff* sehingga pimpinan tahu lokasi staff yang berada pada area kampus, dengan adanya sistem seperti itu dapat mengetahui dan impactnya adalah kinerja universitas meningkat.
5. Dengan meningkatnya motivasi kerja staff dengan melengkapi sistem *reward and punishment* dapat berupa poin yang diakumulasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja staff dan kinerja universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, pandi serta Supeno, bambang. 2016. The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher's Performance As Well As Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam Schools on Padang City. *International Journal of Business and Management*. Vol.11, No.5. : 283-295
- Amiroso, Jajang serta Mulyanto. 2015. Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*. Vol.7, No. 36 : 86-95
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Dharma, Surya. 2011. Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jeffrey ignatius serta Ruliyanto. 2017. The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performansce (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics). *International Journal of Business and Management Invention*. Vol.6, Issue 7 : 77-86
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan. BPFE. Yogyakarta.
- Manullang. 2004. Manajemen Personalia. Askara Baru. Jakarta.