

## **BAB VII PENUTUP**

### **7.1 Simpulan**

Dari hasil pengujian terhadap model pada penelitian ini, mampu menjelaskan hubungan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Hasil pada penelitian ini sangat penting karena terdapat tahapan pengaruh dari masing-masing variabel yang berjalan dengan cara berjenjang (rekursif), yaitu variabel kompetensi, karakteristik individu, dukungan sosial, dan kecemasan karyawan memengaruhi secara positif variabel motivasi kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan. Sementara variabel motivasi kerja, dan etos kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, telaah pustaka serta analisis hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh (Spencer dan Spencer (2016); Ruky (2015), serta Mc. Clelland (1987). Hasil penelitian sama dengan temuan Mauledy Ahmad dan Marwan (2018); M. Amrulah, dan Agus Hermani (2018).
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi karyawan yang terdiri dari Keterampilan, Pengetahuan, dan Konsep diri dapat meningkatkan etos kerja karyawan pada LPD di provinsi Bali. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh (Spencer dan Spencer, 2016); Ruky (2015), serta Tasmara (2016). Hasil penelitian sama dengan temuan Shandi (2019); Dani (2015).
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada LPD di provinsi Bali. Sehingga dapat diambil simpulan bahwa kompetensi karyawan, jika dijalankan dengan baik dan selalu ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh (Spencer dan Spencer, 2016); Ruky (2015), serta Robbins (2008); Hasibuan (2013). Hasil penelitian sama dengan temuan Sarmedi (2017).

4. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dengan Karakteristik individu yang baik, akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada LPD di provinsi Bali. Sehingga dapat diambil simpulan bahwa Karakteristik individu yang terdiri dari pendidikan, keahlian, dan pengalaman kerja, jika dilakukan dengan baik dan selalu ditingkatkan maka akan menaikkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Hurriyati (2018), serta Mc. Clelland (1987). Hasil penelitian sama dengan temuan Sapto Supriyanto, Djabir Hamzah, Abdul Rahman Kadir (2020).
5. Karakteristik individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Karakteristik individu tidak dapat meningkatkan etos kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak dapat mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Hurriyati (2018), serta Tasmara (2016). Hasil penelitian berbeda Zulkarnaen (2017).
6. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Karakteristik individu, dapat meningkatkan kinerja karyawan pada LPD di provinsi Bali. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Hurriyati (2018), serta Robbins (2008); Hasibuan (2013). Hasil penelitian sama dengan temuan Purba (2015); Zulkarnaen (2017).
7. Dukungan sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan sosial yang ada saat ini, tidak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali. Hasil penelitian ini tidak dapat mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Eisenberger *et al.* (2014), serta Mc. Clelland (1987). Hasil penelitian berbeda dengan temuan Miftahun ni'mah Suseno (2010).
8. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan sosial yang ada saat ini, dapat meningkatkan etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Eisenberger *et al.* (2014), serta Tasmara (2016). Hasil penelitian sama dengan temuan Fredericksen Victoranto Amseke (2018).
9. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Hasil penelitian ini

membuktikan bahwa dukungan sosial yang ada saat ini, dapat meningkatkan kinerja karyawan LPD di provinsi Bali. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Eisenberger *et al.*(2014), serta Robbins (2008); Hasibuan (2013). Hasil penelitian sama dengan temuan Adnyaswari dan Adnyani (2017).

10. Kecemasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecemasan karyawan, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Freud & Nida (2016), serta Mc. Clelland (1987). Hasil penelitian sama dengan temuan Yuliana Widyantari, Susana Prapunoto & A. Ign. Kristijanto (2020).
11. Kecemasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecemasan karyawan, dapat meningkatkan etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Freud & Nida (2016), serta Tasmara (2016). Hasil penelitian sama dengan temuan Sri Adi Widodo, Laelasari, Ryky Mandar Sari, Ian Rosita Dewi Nur, Dan Flora Grace Putrianti (2017).
12. Kecemasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Hasil penelitian ini membuktikan, bahwa Kecemasan karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan LPD di provinsi Bali. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Freud & Nida (2016), serta Robbins (2008); Hasibuan (2013). Hasil penelitian sama dengan temuan Azahra Rezhya Arta Mevia Razak, Aspin, & Citra Marhan (2020).
13. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Oleh karena itu dapat diambil simpulan bahwa Motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan afiliasi, dapat meningkatkan kinerja karyawan LPD di provinsi Bali. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Mc. Clelland (1987), serta Robbins (2008); Hasibuan (2013). Hasil penelitian sama dengan temuan Ma'ruf dan Chair (2020).
14. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali. Oleh karena itu dapat diambil simpulan bahwa Etos kerja yang terdiri dari keinginan untuk mandiri, tangguh dan pantang menyerah, penyesuaian diri dan menghargai waktu, dapat

meningkatkan kinerja karyawan LPD di provinsi Bali. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Tasmara (2016), serta Robbins (2008); Hasibuan (2013). Hasil penelitian sama dengan temuan Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar (2015).

Dari keenam variabel yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali pada penelitian ini, yang terbesar nilainya adalah keterkaitan langsung antara kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan LPD di provinsi Bali. Hal ini mempertegas bahwa kompetensi karyawan sangat dominan memengaruhi kinerja karyawan. Disisi lain dari keempat variabel yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada penelitian ini, yang terbesar nilainya adalah keterkaitan langsung antara kompetensi karyawan dengan motivasi. Hal ini juga mempertegas peran dari kompetensi karyawan. Oleh sebab itu motivasi akan naik dengan adanya kompetensi karyawan yang baik. Dengan demikian kompetensi karyawan seharusnya dijaga dengan baik dan bila memungkinkan kompetensi disesuaikan dengan tugas dan tanggungjawab karakteristik pekerjaan, sehingga motivasi kerja karyawan naik, dan selanjutnya akan menaikkan kinerja individu masing-masing karyawan.

## **7.2 Saran-Saran**

### **7.2.1 Kepada Pihak Perusahaan**

Mengingat kompetensi karyawan belum dapat mendorong maksimal naiknya kinerja karyawan pada LPD di provinsi Bali, maka disarankan agar perusahaan untuk selalu meningkatkan kompetensi karyawan dengan menegaskan bahwa karyawan seharusnya memiliki informasi yang baik terhadap area tugas-tugasnya, mempunyai data-data yang cukup tentang pekerjaannya. Juga memampukan karyawan untuk mengerjakan serangkaian tugas mental tertentu sesuai dengan tugasnya, dan memiliki sikap dan citra diri yang baik. Perusahaan juga sebaiknya tetap memberikan dukungan social, dan mengatasi kecemasan karyawan terhadap pandemic covid-19 sehingga akan dapat mendorong naiknya kinerja karyawan, yang selanjutnya akan menaikkan kinerja organisasi.

### **7.2.2 Kepada Peneliti Lain**

Saran untuk peneliti selanjutnya untuk mencari variabel-variabel baru yang dapat meningkatkan kinerja karyawan LPD di propinsi Bali, Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk meneliti secara lebih jauh lagi tentang pengaruh pengaruh kompetensi, karakteristik individu, dukungan sosial dan kecemasan karyawan terhadap motivasi kerja, etos kerja dan kinerja karyawan pada LPD di provinsi Bali dengan menambahkan variabel dan indikator lain yang belum tercakup dalam

penelitian ini. Karena masih banyak variabel dan indikator lain yang dapat digunakan dan memengaruhi kinerja karyawan, misalnya variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

