

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh antara *Wildly Important Goal*, *Lead Measure*, Penyajian *Scoreboard*, Irama Akuntabilitas dan Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara dan mendapatkan sampel sebanyak 60 sampel konsumen yang mayoritas respondennya berada di rentang usia 20-30 tahun. Hubungan antar variabel dianalisis dengan menggunakan metode PLS-SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*) dengan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Berdasarkan data yang telah dianalisis pada hasil penelitian dan pembahasan di bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Wildly Important Goal* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Secara keseluruhan setiap indikator untuk menilai variabel *Wildly Important Goal* dinyatakan Sangat Baik.
2. *Lead Measure* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Secara keseluruhan setiap indikator untuk menilai variabel *Lead Measure* dinyatakan Sangat Baik.

3. *Scoreboard* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Secara keseluruhan setiap indikator untuk menilai variabel *Lead Measure* dinyatakan Sangat Baik.
4. Irama Akuntabilitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Secara keseluruhan setiap indikator untuk menilai variabel Irama Akuntabilitas dinyatakan Sangat Baik.
5. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Secara keseluruhan setiap indikator untuk menilai variabel Pelatihan dinyatakan Sangat Baik.

5.2 Saran

Terdapat saran setelah dilakukannya penelitian, diantaranya:

1. Secara keseluruhan setiap indikator untuk menilai variabel *Wildly Important Goal* dinyatakan Sangat Baik sehingga harus dipertahankan. Berdasarkan data yang telah diperoleh, indikator dari *Wildly Important Goal* dengan capaian terendah yaitu “*Aligment* (Penerapan WIG)” dengan capaian sebesar 90,50%. Penerepan *Wildly Important Goal* (fokus terhadap tujuan/sasaran yang paling penting) dikantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara perlu ditingkatkan lagi dengan cara memberikan penanggungjawab yang tetap untuk memantau proses monitoring dan evaluasi “*Aligment* (Penerapan *Wildly Important Goal*)). Monitoring dan evaluasi harus dilakukan secara terus-menerus untuk

memantau apakah tindakan karyawan, dan semua yang terlibat mengikuti standar dan prosedur yang telah ditetapkan untuk mengawasi pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar *score* pencapaian *Wildly Important Goal* lebih meningkat dari sebelumnya.

2. Secara keseluruhan setiap indikator untuk menilai variabel *Lead Measure* dinyatakan Sangat Baik sehingga harus dipertahankan. Berdasarkan data yang telah diperoleh, indikator dari *Lead Measure* dengan capaian terendah yaitu “*Measureable* (Pencapaian *Lead Measure* terhadap target dapat diukur)” dengan capaian sebesar 90,00%. Pengukuran pencapaian *Lead Measure* terhadap target dikantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara perlu ditingkatkan lagi dengan cara perusahaan perlu membuat sebuah rancangan rencana strategis untuk mendorong tercapainya *Wildly Important Goal* (fokus terhadap tujuan/sasaran yang paling penting). Rancangan rencana bisa seperti membuat misi, misi harus merangkum dengan jelas apa tujuan yang ingin diraih dan rencana bagaimana akan melakukannya. Selanjutnya mengidentifikasi tujuan (goal) yang akan membimbing kepada misi. Selanjutnya menentukan sasaran (objectives) yang akan membantu meraih tujuan. Selanjutnya membuat rencana kerja yang mendorong untuk mencapai sasaran. Sebuah rencana kerja merupakan penjelasan terinci tentang kegiatan tertentu yang diperlukan untuk memenuhi sasaran yang direncanakan agar karyawan dapat mengetahui ukuran capaian *lead measure* dan *score* pencapaian *Lead Measure* lebih meningkat dari sebelumnya.

3. Secara keseluruhan setiap indikator untuk menilai variabel *Scoreboard* dinyatakan Sangat Baik sehingga harus dipertahankan. Berdasarkan data yang telah diperoleh, indikator dari *Scoreboard* dengan capaian terendah yaitu “Strategis” dengan capaian sebesar 90,11%. Penempatan papan *Scoreboard* (Catatan Pencapaian pada Papan Score) dikantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara perlu ditempelkan atau ditampilkan ditempat yang strategis seperti ditempat yang selalu dilalui oleh karyawan seperti dipapan mading bagian informasi dan pemberitahuan yang tersedia dikantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara agar karyawan bisa aktif untuk mengetahui dan melihat pencapaian score mereka dengan mudah agar memotivasi mereka untuk meningkatkan efektivitas kerja sehingga score pencapaian *Scoreboard* lebih meningkat dari sebelumnya.
4. Secara keseluruhan setiap indikator untuk menilai variabel Irama Akuntabilitas dinyatakan Sangat Baik sehingga harus dipertahankan. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari pertanyaan responden yang paling rendah dari indikator Irama Akuntabilitas dengan capaian terendah yaitu “Waktu (Dilaksanakan diwaktu yang sama setiap minggunya)” dengan capaian sebesar 92,22%. Waktu untuk melaksanakan laporan Irama Akuntabilitas (Laporan Pertanggungjawaban) dikantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara harus konsisten diwaktu yang sama pada setiap pertemuan pelaporan Irama Akuntabilitas (Laporan Pertanggungjawaban). Waktu yang digunakan selama pelaksanaan Irama Akuntabilitas (Laporan Pertanggungjawaban) tidak lebih dari 30 menit

agar evaluasi pelaporan optimal dan lebih efisien jika memiliki durasi waktu yang telah ditetapkan dan pelaksanaan laporan pertanggungjawaban akan berjalan dengan lebih terstruktur dan tidak bertele-tele agar *score* pencapaian Irama Akuntabilitas lebih meningkat dari sebelumnya.

5. Secara keseluruhan setiap indikator untuk menilai variabel Pelatihan dinyatakan Sangat Baik sehingga harus dipertahankan. Berdasarkan data yang telah diperoleh, indikator dari Pelatihan dengan capaian terendah yaitu “Metode” dengan capaian sebesar 89,83%. Metode pelaksanaan pelatihan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara perlu ditinjau kembali agar metode pelatihan yang diberikan lebih sesuai dan tepat agar lebih menyentuh pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Perusahaan perlu mengubah atau menambahkan metode pelatihan seperti pelatihan secara offline atau pelatihan secara langsung agar interaksi lebih mudah agar para peserta pelatihan maupun penyelenggara dapat berinteraksi jauh lebih mudah dibandingkan dengan metode online. Tentunya hal ini membuat diskusi pembelajaran menjadi lebih efektif. Selain itu, metode pelatihan offline dapat melakukan praktik dan evaluasi langsung. Saat melakukan pelatihan, praktik dan evaluasi merupakan hal yang penting. Dengan melakukan praktik langsung, maka kemampuan peserta dapat meningkat sehingga *score* pencapaian Pelatihan lebih meningkat dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2009). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2009). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Aji, S., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2018). Pengaruh Implementasi The 4 Disciplines Of Execution (4DX) Terhadap Pencapaian Sasaran (Studi Kasus di Bagian Material Preparation OASIS PT Djarum Kudus). *Journal of Management*, 4(4).
- Angkasa, N. (2014). Studi Deskriptif Efektivitas dan Pelatihan Kerja pada PT. Nenggapratama Internusantara di Manado. *Agora*, 2(1), 574-584.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Cenora, C. (2022). EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA MASA PENERAPAN KEBIJAKAN WORK FROM HOME (Studi Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Selatan Pada Masa Pandemi Covid-19 Th. 2020-2021).
- Chin, W.W. (2010) How to Write Up and Report PLS Analyses. In: Esposito Vinzi, V., Chin, W.W., Henseler, J. and Wang, H., Eds., *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*, Springer: Heidelberg, Dordrecht, London, New York.
- Fernanda, A. F. P. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMK NEGERI 2 LUMAJANG.
- Ghozali, Imam, & Hengki Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Ghozali, Imam, & Hengki Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2017) *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) 2nd Edition*. California: Sage Publications Inc.