

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Sikap Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen Pengetahuan yang diberlakukan pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Bandung terkategori baik Indikator skor tertinggi adalah pada indikator Pengetahuan Pribadi dan masuk dalam kategori baik sedangkan kategori Indikator Teknologi skor terendah dan masuk dalam kategori cukup.
2. Sikap Karyawan yang diberlakukan pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Bandung terkategori Cukup. Dimana skor tertinggi berada pada indikator Sikap Rekan Kerja dan masuk dalam kategori baik, sedangkan kategori Indikator Sikap Pemimpin skor terendah dan masuk dalam kategori cukup.
3. Kinerja karyawan yang diberlakukan pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Bandung terkategori Cukup .Dimana skor tertinggi berada pada indikator Kemampuan Bekerja Sama mendapatkan skor tertinggi dan masuk dalam kategori Baik sedangkan kategori Indikator Kehadiran Karyawan skor terendah dan masuk dalam kategori kurang baik.

4. Dari hasil penelitian parsial menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Manajemen Pengetahuan, Sikap Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandung berikut hasilnya:
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan antara Manajemen Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan masuk dalam kategori tinggi. Arah hubungan positif antara Manajemen Pengetahuan Dengan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan yang makin tinggi dan Kinerja Karyawan yang makin tinggi. Dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arti lain Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh penting dalam Kinerja Karyawan.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan antara Sikap Karyawan dengan Kinerja Karyawan masuk dalam katagori tinggi. Arah hubungan positif antara Sikap Karyawan dengan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Sikap Karyawan yang makin tinggi dan Kinerja Karyawan yang maka tinggi. Dan Sikap Karyawan berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan dengan arti lain Sikap Karyawan memiliki pengaruh yang penting dalam Kinerja Karyawan.
5. Hasil penelitian secara simultan diketahui memperoleh nilai hasil korelasi, bahwa korelasi simultan antara Manajemen Pengetahuan dan Sikap Karyawan terhadap Kinerja Karyawan secara bersamaan mempunyai hubungan yang kuat. Manajemen Pengetahuan dan Sikap Karyawan memberikan kontribusi yang

besar terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Pengetahuan dan Sikap Karyawan secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

5.2 SARAN

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh manajemen pengetahuan dan sikap karyawan terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Manajemen Pengetahuan masih berjalan baik di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung dengan memperbaharui fasilitas, sarana prasarana dan alat-alat yang *up to date* pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandung agar mempermudah pekerjaan yang ada.
2. Sikap Karyawan sudah berjalan baik. Namun masih ada karyawan yang belum memberikan sikap yang lebih baik bagi untuk selalu menunjukkan keramahan dan pelayanan maksimal dalam kondisi apapun karyawan tersebut. Serta hal, tersebut disarankan adalah karyawan dapat mengontrol serta menjaga emosinya agar memberikan pelayanan yangsebaik kepada karyawan konsumen, yang mana konsumen tersebut dapat memperoleh pelayanan terbaik.
3. Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi I Bandung sudah berjalan dengan baik, Maka dari itu diharapkan bagi organisasi untuk dapat lebih memelihara karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaannya dengan fokus, serta setiap

pekerjaan yang diterima dapat lebih dikerjakan dengan teliti dan rapi. Hal tersebut disarankan bagi karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Bandung yang memberikan kontribusi lebih kepada organisasi diberikan *reward* atau penghargaan karyawan terbaik agar mereka berinisiatif untuk berlomba-lomba meningkatkan kualitas kerjanya dan kualitas pelayanannya dengan maksimal.