

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen pengetahuan, sikap, kompetensi dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung yang didapat adalah sebagai berikut.
 - a. Manajemen pengetahuan terdiri atas 4 indikator yaitu penciptaan pengetahuan, transfer pengetahuan, penggunaan pengetahuan, dan penyimpanan pengetahuan. manajemen pengetahuan di Dinas koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung secara keseluruhan kategori cukup baik. Hal yang masih rendah yaitu transfer pengetahuan ketika pegawai berbagi ilmu terhadap pekerjaan mereka masih cukup baik.
 - b. Sikap diukur dengan 4 indikator yaitu pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang di anggap penting, pengaruh kebudayaan massa, lembaga pendidikan & lembaga agama faktor emosional. sikap pegawai di Dinas koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung secara keseluruhan kategori cukup baik. Hal yang masih rendah yaitu pengaruh kebudayaan massa ketika aturan organisasi yang sudah di tetapkan oleh perusahaan masih cukup baik.

- c. Kompetensi diukur dengan 5 indikator yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan & keterampilan. Kompetensi pegawai di Dinas koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung secara keseluruhan kategori cukup baik. Hal yang masih rendah yaitu sifat ketika sesama pegawai masih kurang menghargai pendapat pegawai lain sehingga sifat pegawai cukup baik.
 - d. Kinerja di ukur dengan 4 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kehadiran. Kinerja pegawai di Dinas koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung secara keseluruhan kategori cukup baik. Hal yang masih rendah yaitu kuantitas ketika kesadaran dalam melakukan tanggung jawab di perusahaan masih cukup baik.
2. Secara parsial manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung. dimana semakin tinggi manajemen pengetahuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
 3. Secara parsial Sikap berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung. dimana semakin tinggi sikap maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
 4. Secara parsial Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung. dimana semakin tinggi Kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

5. Secara simultan manajemen pengetahuan dan sikap memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung
6. Secara simultan sikap dan kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Manajemen Pengetahuan, sikap dan kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung. maka penulis akan memberikan saran baik (1) Saran Akademis dan (2) Saran Praktis. Adapun saran dari hasil penelitian ini, diantaranya :

5.2.1 Saran Akademis

Beberapa saran untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen melalui penelitian lebih lanjut sebagai berikut :

- a. Pengaruh Manajemen Pengetahuan, sikap dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai menjadi isu pada penelitian ini. Penelitian lanjutan yang melibatkan perusahaan dalam bidang lainnya perlu mendapatkan perhatian.
- b. Indikator-indikator pada variabel Manajemen Pengetahuan, sikap dan kompetensi dan kinerja pegawai, masih perlu dikaji/dianalisis pada penelitian selanjutnya secara akademis dan dikaji lebih lanjut secara praktis.

5.2.2 Saran Praktis

Saran yang dapat disampaikan penulis kepada Dinas Koperasi UKM Soreang Kabupaten Bandung. sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian, salah satu hal yang memiliki skor terendah di antara hal lain dari setiap indikator Manajemen Pengetahuan yaitu Transfer pengetahuan. Hal tersebut ditandai dengan terdapatnya beberapa pegawai tidak saling berbagi pengetahuan antara pegawai satu dan pegawai lainnya, hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi ketika bekerja. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti yaitu pihak perusahaan perlu membangun komunikasi yang baik terhadap perusahaan, dan adanya apresiasi yang diberikan untuk pegawai yang memberikan ilmu kepada sesama pegawai, hal-hal tersebut perlu dilakukan agar pegawai memiliki rasa kepercayaan yang lebih tinggi terhadap perusahaan yang akan menunjang kehidupan di masa depannya dan akan mengutamakan pekerjaannya.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, salah satu hal yang memiliki skor terendah di antara hal lain dari setiap indikator sikap yaitu pengaruh kebudayaan massa memiliki skor terendah. Untuk meningkatkan kepedulian yang sudah ditetapkan oleh atasan yang dimana peraturan harus dijalankan agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik, hal yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan memberikan dorongan terhadap pegawai untuk selalu memperkaya diri dengan ilmu pengetahuan, dan memberikan pemahaman baru dalam bekerja. Seperti melakukan sharing tentang peraturan atau kebudayaan perusahaan sambil wisata.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, salah satu hal yang memiliki skor terendah di antara hal lain dari setiap indikator Kompetensi yaitu sifat. Untuk meningkatkan sifat kerja yang baik pegawai dalam bekerja dapat dilakukan oleh pihak

perusahaan seperti diberikannya dukungan maupun motivasi langsung kepada pegawai, lebih mengenal pegawai agar atasan dapat mengatasi masalah masalah yang dialami oleh pegawai dan memberikan jalan keluarnya. Hal-hal tersebut perlu dilakukan oleh pihak perusahaan agar pegawai lebih baik dalam ber sifat kepada sesama pegawai dalam bekerja.

- d. Berdasarkan hasil penelitian, salah satu hal yang memiliki skor terendah di antara hal lain dari setiap indikator Kompetensi yaitu Kuantitas. Untuk meningkatkan kuantitas kerja dapat dilakukan dengan diadakannya evaluasi terhadap kinerja para karyawan yang dilakukan secara berkala, sehingga pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan pekerjaannya agar lebih maksimal dan kuantitas pekerjaan pun akan meningkat dan Untuk meningkatkan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dapat dilakukan dengan diberikannya arahan-arahan oleh setiap manajer kepada bawahannya, agar karyawan dapat terus meningkatkan kuantitas pekerjaannya.