

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) pada Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung dengan menggunakan indikator yang terdiri dari: *Process* (Proses), *People* (Orang) dan *Technology* (Teknologi) termasuk ke dalam kategori Cukup Baik. Dari ke tiga indikator terdapat indikator tertinggi yaitu *Technology* (Teknologi) dengan Kategori Baik. Sedangkan indikator dengan kategori terendah yaitu *People* (Orang), dengan Kategori Cukup Baik.
- b. Keterampilan (*Skill*) pada Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung dengan menggunakan indikator yang terdiri dari: Memiliki Keahlian Teknis, Memiliki Kemampuan Identifikasi Masalah dan Memiliki Kemampuan Mencari Solusi termasuk ke dalam kategori Cukup Baik. Dari ke tiga indikator, terdapat indikator tertinggi yaitu Memiliki Kemampuan Identifikasi Masalah dengan Kategori Baik. Sedangkan indikator

dengan kategori terendah yaitu Memiliki Keahlian Teknis dengan Kategori Cukup Baik.

c. Sikap (*Attitude*) pada Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung dengan menggunakan indikator yang terdiri dari: Memiliki Inisiatif, Memiliki Keramahan dan Kesopanan dan Serius dalam Menanggapi Keluhan termasuk ke dalam kategori Baik. Dari ke tiga indikator, terdapat indikator tertinggi yaitu Serius dalam Menanggapi Keluhan dengan Kategori Baik. Sedangkan indikator dengan kategori terendah yaitu Memiliki Inisiatif dengan Kategori Cukup Baik.

d. Kinerja Pegawai pada Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung dengan menggunakan indikator yang terdiri dari: Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian dan Kejujuran termasuk ke dalam kategori Cukup Baik. Dari ke tiga indikator, terdapat indikator tertinggi yaitu Ketelitian dengan Kategori Baik. Sedangkan indikator dengan kategori terendah yaitu Disiplin Kerja dengan Kategori Cukup Baik.

2. Berdasarkan Analisis Verifikatif diperoleh hasil penelitian secara Parsial:

a. Secara parsial Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung.

b. Secara parsial Keterampilan (*Skill*) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung.

- c. Secara parsial Sikap (*Attitude*) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung.
3. Berdasarkan Analisis Verifikatif diperoleh hasil penelitian secara Simultan: Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*), Keterampilan (*Skill*) dan Sikap (*Attitude*) berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung”, penelitian mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak pelaku usaha dalam hal meningkatkan Kinerja Pegawai:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*), indikator *People* (Orang) merupakan indikator terendah, dengan demikian maka peneliti memberikan saran sebaiknya perusahaan dapat mencari dan merekrut pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan kemampuan yang di butuhkan dan memberikan kebebasan pegawai dalam mengembangkan pengetahuan agar dapat membantu perusahaan dengan maksimal.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Keterampilan (*Skill*), indikator Memiliki Keahlian Teknis merupakan indikator terendah, dengan demikian maka peneliti memberikan saran sebaiknya meningkatkan empati pegawai

dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai terkait dengan pelatihan keterampilan (*skill*) yang perlu dimiliki pegawainya.

3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Sikap (*Attitude*), indikator Memiliki Inisiatif merupakan indikator terendah, dengan demikian maka peneliti memberikan saran sebaiknya perusahaan meninjau kembali dan memperhatikan penempatan pegawai agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri.
4. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai, indikator Disiplin Kerja merupakan indikator terendah, dengan demikian maka peneliti memberikan saran sebaiknya perusahaan memberikan reward atau punishment agar mendorong disiplin kerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil analisis verifikatif diperoleh bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung adalah Keterampilan (*Skill*) pegawai, dengan demikian peneliti mencoba memberikan saran yaitu perusahaan sebaiknya memberikan perhatian lebih untuk meningkatkan keterampilan pegawai dengan memberi motivasi pegawai yang dimiliki karena perkembangan tidak akan terjadi tanpa adanya kesadaran, berikan berbagai program pelatihan yang jelas, tepat sasaran dan berdasarkan data yang valid agar menghasilkan output yang optimal, berikan pegawai tujuan dan target perusahaan yang jelas, serta terakhir perusahaan mengapresiasi pekerjaan pegawai guna pegawai merasa berpartisipasi dalam pencapaian yang dilakukan perusahaan.