BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *knowledge management* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge management* pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung berdasarkan indikator *people, process, technology* secara keseluruhan termasuk kedalam kategori **Baik** . Akan tetapi pada indikator *people* masih terdapat total skor yang paling rendah karena masih ada pegawai yang merasa tidak mendapat dorongan untuk membagikan pengetahuannya kepada rekan kerja yang lain.
2. Kompetensi pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung berdasarkan indikator keterampilan, pengetahuan, perilaku secara keseluruhan termasuk kedalam kategori **Sangat Baik**. Pada indikator perilaku masih terdapat skor total yang paling rendah mengenai pernyataan masih ada pegawai yang merasa tidak mau bekerja tanpa ada dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, sikap termasuk kedalam kategori **Baik**. Pada indikator sikap masih terdapat skor terendah karena masih terdapat beberapa

pegawai yang merasa tidak mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan tanpa ada instruksi dan pengawasan atasan.

4. *Knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi pada pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung termasuk kedalam kategori kuat, dimana variabel ini lebih dominan dibanding faktor lain yang tidak diteliti. Semakin baik penerapan *knowledge management* maka akan meningkatkan kompetensi pegawai.
5. *Knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung termasuk kedalam kategori kuat, dimana varibael ini lebih dominan dibanding faktor lain yang tidak diteliti. Semakin baik penerapan *knowledge management* maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
6. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung termasuk kedalam kategori sangat kuat, dimana variabel ini lebih dominan daripada faktor lain yang tidak diteliti. Dimana semakin baik kompetensi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
7. *Knowledge Management* dan Kompetensi bersama sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pengaruh Knowledge management dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung, diantaranya :

1. *Knowledge management* pada BAPPEDA kota Bandung pada umumnya sudah baik. Untuk para atasan agar lebih memberikan dorongan supaya pegawai mau berbagi pengetahuannya kepada rekan kerjanya dengan cara memberikan pengarahan atau himbauan, para atasan perlu untuk memberikan dorongan dan pengarahan untuk pegawai agar para pegawai mau mendokumentasikan dan membagikan pengetahuan serta pengalamannya kepada rekan kerja yang lain.
2. Kompetensi pegawai pada BAPPEDA kota Bandung pada umumnya sudah baik. Untuk instansi pemerintah ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kompetensi pegawai yang baik serta dapat mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada para pegawai. Perlu diperhatikan juga supaya para pegawai diberikan dorongan atau pengarahan agar terus bersemangat bekerja, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mau belajar terus guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya. Atasan harus terus memberikan pengarahan dan dorongan kepada para pegawai guna

mempertahankan dan menciptakan kompetensi pegawai yang lebih baik lagi.

3. Kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Bandung pada umumnya sudah baik. Untuk instansi pemerintah ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik. Seperti memberikan pengarahan kepada pegawai agar jika atasan sedang tidak ada ditempat pegawai berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan apa yang dapat dikerjakan tanpa menunggu instruksi dari atasan. Suatu organisasi harus beroptimis agar tetap mempertahankan kinerja para pegawai bahkan meningkatkan kinerja yang dihasilkan para pegawai guna menciptakan kinerja organisasi yang baik dan terciptanya *good governance.*