BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan paenjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Model kinerja karyawan melalui manajemen pengetahuan dan pengembangan karir karyawan di Universitas Komputer Indonesia, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Manajemen Pengetahuan yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu manusia, *leadership, technology,* organisasi, dan *learning*. Indikator manusia dan *learning* memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori kurang baik, sedangkan *leadership* memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik. Oleh karena itu Manajemen Pengetahuan karyawan di Universitas Komputer Indonesia harus diperluas agar karyawan bisa mengikuti zaman..
2. Pengembangan karir di Universitas Komputer Indonesia berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 6 indikator yaitu penilaian dan evaluasi, prestasi kerja, pelatihan, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan kesetiaan pada perusahaan. Indikator latar belakang pendidikan yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator pelatihan memperoleh persentase terendah dengan kategori

cukup baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup baik, namun pengembangan karir ini harus dapat ditingkatkan oleh pihak instansi agar sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

3. Dari 3 indikator Kinerja karyawan, yaitu kemampuan kuantitas, kemampuan konseptual dan hubungan interpersonal. Indikator kemampuan kuantitas memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator kemampuan konseptual memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran untuk Kinerja karyawan masuk ke dalam kategori cukup baik agar karyawan bisa bekerja lebih baik dari sebelumnya.
4. Hubungan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
5. Hubungan antara pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
6. Hubungan antara Manajemen Pengetahuan terhadap pengembangan karir memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari

Manajemen Pengetahuan terhadap pengembangan karir di Universitas Komputer Indonesia.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Manajemen Pengetahuan dan pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan pada di Universitas Komputer Indonesia, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Penerapan Manajemen Pengetahuan masih berjalan kurang baik pada di Universitas Komputer Indonesia. Oleh karena itu UNIKOM sebaiknya mendorong karyawan untuk membagikan pengetahuannya dengan mengikuti seminar-seminar yang dilakukan dalam atau diluar unikom, ataupun unikom menyediakan program untuk menyekolahkan kembali, agar karyawan dapat meningkatkan penetahuannya.
2. Pengembangan karir pada Universitas Komputer Indonesia berjalan cukup baik. Namun adapun yang disarankan peneliti adalah pihak UNIKOM selalu memberikan pengembangan karir yang jelas baik itu mengenai status atau jabatan terhadap karyawannya, dengan melakukan pelatihan-pelatihan bagi kayawan baik yang di laksanakan di UNIKOM maupun yang dilaksanakan oleh pihal external dan UNIKOM sebaiknya memberikan apresiasi kepada karyawan berupa Prestasi Kerja apabila karyawan memiliki kinerja yang baik dan prestasi kerja dapat menjadi suatu nilai dalam mengembangkankarir karyawa agar karyawan memiliki

semangat untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi untuk mencapai karir yang di inginkan.

3. Kinerja karyawan yang ada di Universitas Komputer Indonesia berada pada kondisi cukup baik. Maka dari itu terdapat hal yang disarankan yaitu UNIKOM harus menuntut karyawan untuk bisa selalu bekerja di dalam tim agar pekerjaan yang ada bisa cepat terselesaikan. Selain itu UNIKOM harus memiliki statandar peniaian kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh UNIKOM.
4. Pengaruh antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan oleh UNIKOM Bandung untuk meningkatkan kinerja karyawan nya perlu ditingkatkan pemahaman mengenai aspek pengetahuan yang luas demi tercapainya tujuan perusahaan.
5. Pengaruh antara pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia bisa dibilang baik, pada kondisi ini para karyawan akan bisa bekerja secara lebih optimal apabila pengembangan karir dari karyawan yang ada bisa lebih jelas dan berjenjang secara baik.
6. Pengaruh antara Manajemen Pengetahuan terhadap pengembangan karir di Universitas Komputer Indonesia bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa menjadi penilaian bagi UNIKOM untuk menilai karyawan tersebut berkembang mengenai perubahan zaman yang terjadi dan harus dimanfaatkan bagi instansi untuk memilih yang terbaik sesuai dengan kebutuhan Univesitas Komputer Indonesia.