BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul melalui Manajemen Pengetahuan dan kompetensi pegawai dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel antara lain:
   - Manajemen Pengetahuan yang didalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu penciptaan pengetahuan, akuisisi pengetahuan, transfer dan pengubahan pengetahuan, serta penyimpanan dan penggunaan kembali. Berdasarkan hasil perolehan tanggapan responden dari beberapa indikator tersebut secara keseluruhan memperoleh kategori kurang baik terlebih lagi pada indikator transfer dan pengubahan pengetahuan yang dimana memperoleh nilai yang minim dari indikator lainnya dengan persentase sebesar 48.3%.
   - Adapun 5 indikator Kompetensi yang diukur yaitu: motivasi, watak, sikap, pengetahuan, dan skill. Berdasarkan hasil perolehan tanggapan responden dari tersebut secara keseluruhan memperoleh kategori kurang baik terlebih lagi pada indikator “skill” yang dimana

memperoleh nilai yang minim dari indikator yang lainnya dengan persentase yang didapat sebesar 49.3% sehingga dapat menyebabkan terjadinya kendala bagi perusahaan dalam pencaipaian yang diinginkan.

- Adapun 4 indikator kinerja pegawai yang diukur, yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Berdasarkan garis kontinum yang di dapat dari tanggapan responden kinerja karyawan memperoleh kategori cukup baik namun pada indikator ketepatan waktu memperoleh kategori kurang baik sehingga hanya memperoleh persentase sebesar 51.2%.

2. Adanya pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung Bandung dimana terdapat kolerasi tinggi sebesar 0.899 termasuk kedalam kategori korelasi tinggi, begitu juga hipotesis yang didapat dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.651>2.002) dan sig (0.000< 0.05).
3. Adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung Bandung dimana terdapat kolerasi tinggi sebesar 0.901 termasuk kedalam kategori korelasi tinggi, begitu juga hipotesis yang didapat dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.772>2.002) dan sig (0.000< 0.05).
4. Adanya pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kompetensi pegawai di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Umum Bandung dimana hasil analisis kolerasi manajemen pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kompetensi

sebesar 0,877 adapun faktor lainnya yang tidak teruji sebesar 0,231. Begitu juga hasil pengujian hipotesis dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (13.893> 2.002) dan sig (0.000< 0.05).

5. Adanya pengaruh Manajemen Pengetahuan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung sebesar 86.4%, dan sisanya 13.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Begitu juga hasil pengujian hipotesis yang terjadi dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$ (180.308>3.15) dan sig (0.000<0.05).

5.2 Saran

Berdasarkan serangkaian dari hasil penelitian yang dilakukan penulis tentang Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung Bandung adapun beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan di masa mendatang antara lain:

1. Berdasarkan hasil perolehan tanggapan responden dari beberapa indikator Manajemen Pengetahuan secara keseluruhan memperoleh kategori kurang baik terlebih lagi pada indikator transfer dan pengubahan pengetahuan yang dimana memperoleh nilai yang minim dari indikator lainnya. Untuk itu perusahaan perlu melakukan beberapa perubahan agar menumbuhkan kembali minat pegawai dalam meningkatkan pengetahuan yang dimiliki pegawai hal ini

dibutuhkan sebab adanya perubahan yang semakin pesat pada jaman modern saat ini agar terciptanya inovasi-inovasi baru yang muncul dari diri pegawai sehingga perusahaan tidak perlu khawatir bila tida tercapainya tujuan perusahaan.

2. Berdasarkan hasil perolehan tanggapan responden dari beberapa indikator kompetensi secara keseluruhan memperoleh kategori kurang baik terlebih lagi pada indikator “skill” yang dimana memperoleh nilai yang minim dari indikator yang lainnya. Untuk itu perusahaan perlu menumbuhkan semangat dan arahan yang pasti pada diri pegawai untuk terus meningkatkan kualitas yang dimilikinya supaya perusahaan tidak perlu ragu bila memberikan setiap keputusan yang diberikan.
3. Kinerja karyawan adalah hal yang krusial bagi perusahaan terlebih lagi pada pesat dan padatnya yang terjadi pada era globalisasi saat ini. Untuk itu perusahaan diharapkan mampu memantau setiap kebutuhan pegawai agar terus mampu memberikan kontribusi yang nyata bagi perusahaan, tetap melakukan pembinaan khusus agar terciptanya efisiensi dan efektifitas dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukan.