

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KKB IKOPIN adalah sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan variabel kompetensi karyawan KKB IKOPIN menurut responden termasuk kedalam kriteria baik, hal ini selaras dengan pendapat informan dimana kompetensi karyawan KKB IKOPIN termasuk kriteria baik. Namun demikian terdapat beberapa pendapat responden mengenai beberapa indikator di dalam variabel kompetensi karyawan yang perlu diperbaiki yaitu pada dimensi pengetahuan (*knowledge*) terdapat indikator di antaranya mengenai kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan karyawan, dan mampu menganalisis serta memecahkan masalah terkait pekerjaan. Dimensi keterampilan (*skill*) yaitu dalam indikator kesesuaian keterampilan dengan pekerjaannya, dan penguasaan teknologi. Dan dalam dimensi sikap (*attitude*) terdapat satu indikator yaitu kreativitas, dimana responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan-pernyataan tersebut.
2. Kinerja karyawan KKB IKOPIN secara keseluruhan menurut responden termasuk kedalam kriteria baik, hal ini pun sesuai dengan pendapat informan dimana kinerja karyawan tergolong baik. Namun terdapat beberapa indikator pada variabel kinerja karyawan yang masih perlu diperbaiki. Dimensi kualitas yaitu dalam hal kepatuhan penyelesaian

pekerjaan. Dalam dimensi kuantitas yaitu indikator orientasi hasil dalam hal melampaui target pekerjaan. Dan dimensi kerja sama yaitu indikator komunikasi dalam hal mengutarakan pendapat dalam rapat, dimana responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan-pernyataan tersebut

3. Variabel kompetensi karyawan (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,483 sama dengan 48,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompetensi karyawan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48,5% dan sisanya 51,5% dipengaruhi variabel lain diluar model regresi ini.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti mencoba memberikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan bagi KKB IKOPIN adalah sebagai berikut :

1. Perlunya menempatkan karyawan sesuai dengan pengetahuan atau pendidikan karyawan. Selain itu pemberian pelatihan guna penambahan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi misal pelatihan manajerial, sertifikasi profesi, pelatihan IT agar karyawan dapat meningkatkan kreativitas dan daya analisis untuk memecahkan masalah pekerjaan.
2. Perlunya teladan dari pemimpin agar karyawan ikut merasa bahwa pemimpinnya juga ikut berusaha bekerja dengan baik. Selain itu pemberian insentif berbasis kinerja akan mendorong karyawan mencapai target pekerjaan. Selain itu agar komunikasi di dalam rapat terwujud

dengan efektif, maka perlunya karyawan diberikan tanggung jawab untuk mempresentasikan hasil pekerjaan dan karyawan lain wajib menanggapi.

3. KKB IKOPIN harus memanfaatkan dana pendidikan yang telah disisihkan dari sisa hasil usaha koperasi dengan memberikan pendidikan atau penambahan pengetahuan tidak hanya kepada anggota, namun juga kepada karyawan pada setiap jenjang pekerjaan.

