

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai Analisis Kompetensi Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Primkoppol Mapolda Jabar sebagai berikut:

1. Hasil analisis pada variabel kompetensi karyawan pada Primkoppol Mapolda Jabar secara umum dapat dikatakan “Kurang Baik”. Hal ini terlihat dari hasil rekapitulasi skor indikator-indikator kompetensi, di mana beberapa indikator penting seperti kemampuan memahami langkah penyelesaian pekerjaan, komunikasi dalam lingkungan kerja, dan kemampuan menyelesaikan tugas menunjukkan skor rendah. Bahkan terdapat satu indikator dengan kategori “Tidak Baik”, yaitu sikap ramah dalam menjalankan tugas. Ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan secara menyeluruh agar dapat menunjang kinerja kerja secara optimal.
2. Hasil analisis pada variabel kinerja karyawan juga menunjukkan kategori “Kurang Baik”, berdasarkan jumlah skor yang diperoleh. Beberapa indikator kinerja seperti hasil pekerjaan sesuai dengan kebutuhan koperasi, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta penyampaian ide dalam rapat mendapatkan skor rendah, empat indikator

termasuk dalam kategori “Tidak Baik”, meskipun terdapat satu indikator dengan kategori “Baik”, namun hasil tersebut belum mampu mengangkat keseluruhan nilai variabel kinerja secara signifikan.

3. Berdasarkan hasil di atas, upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di antaranya adalah dengan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, pendampingan, dan evaluasi rutin. Peningkatan kompetensi yang terarah diharapkan mampu mendorong perbaikan kinerja secara menyeluruh, baik dari aspek teknis, sikap kerja, maupun partisipasi karyawan dalam kegiatan organisasi koperasi.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, agar dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan secara optimal serta memberikan dampak positif bagi kemajuan Primkoppol Mapolda Jabar, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

Saran Teoritis

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian lanjutan dengan fokus pada faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kompetensi dan kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan hukuman.

Saran Praktis

1. Koperasi diharapkan dapat meningkatkan dan memaksimalkan program pelatihan kerja secara terstruktur dan berkelanjutan, terutama pada indikator kompetensi yang masih rendah seperti kemampuan menyelesaikan tugas, komunikasi kerja, dan sikap ramah terhadap rekan kerja. Pelatihan juga perlu diarahkan pada pengembangan keterampilan teknis dan *soft skill* secara seimbang.
2. Manajemen perlu menyusun sistem monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala, khususnya untuk menindaklanjuti indikator-indikator yang memperoleh skor rendah seperti ketepatan waktu kerja, pencapaian target, dan keaktifan dalam rapat. Evaluasi tersebut perlu dibarengi dengan pemberian umpan balik dan arahan langsung dari atasan.
3. Koperasi diharapkan dapat mengoptimalkan sistem penghargaan dan pembinaan. Karyawan yang menunjukkan peningkatan dalam hal kompetensi dan kinerja perlu diberi apresiasi secara adil, sedangkan bagi yang belum mencapai target perlu diberikan bimbingan intensif. Dengan demikian, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara lebih maksimal dan profesional.