

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi yang dilaksanakan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV.

Jernih Garmen Jakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi CV. Jernih Garmen Jakarta dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan dan *abilities or personality characteristics* (kemampuan atau karakteristik pribadi) secara kontinum berada dalam kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu, terutama dimensi *skill* (keterampilan) telah memberikan kontribusi yang cukup tinggi bagi karyawan dalam mencapai kompetensi, Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan mampu memahami pekerjaan dengan baik sehingga dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Sedangkan skor atau nilai terendah dalam variabel kompetensi adalah dimensi *abilities or personality characteristics* (kemampuan atau karakteristik pribadi).

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan pada CV. Jernih Garmen Jakarta berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi paling tinggi hingga yang terendah. Dimensi *creativity* (kreativitas) memiliki nilai atau jumlah skor tertinggi. Skor atau nilai terendah dalam aspek kinerja karyawan ialah pada dimensi inisiatif.
3. Kompetensi memiliki pengaruh positif sebesar 36,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi faktor-faktor lain seperti motivasi, kondisi dan lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, insentif, pelatihan, dan lain-lain.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Hasil penelitian mengenai kompetensi karyawan pada CV. Jernih Garmen Jakarta, maka perlu ditingkatkan kembali pelatihan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknik suatu bidang khusus, menambah pengetahuan atas pekerjaan terhadap karyawannya, dan pada dimensi *abilities or personality characteristics* (kemampuan atau karakteristik kepribadian), perlu diterapkan disiplin bagi karyawan dan menerapkan sanksi yang tegas bagi karyawan yang tidak disiplin.

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

2. Berdasarkan tanggapan responden, dimensi inisiatif termasuk dalam dimensi terendah, hal ini tidak dapat dibiarkan oleh perusahaan karena kinerja karyawan akan terhambat jika tingkat kemampuan karyawan dalam menguasai pekerjaan rendah. Salah satu cara untuk meningkatkan inisiatif tersebut adalah karyawan diberikan *training* secara berkala yang dapat membantu meningkatkan inisiatif dari karyawan tersebut.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan harus menjaga dan meningkatkan pelaksanaan kompetensi yang sudah terbentuk demi mewujudkan tujuan perusahaan.

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**