

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum gambaran kompetensi karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung dengan dimensi kompetensi berprestasi dan bertindak, kompetensi pelayanan, kompetensi mempengaruhi, Kompetensi manajerial, Kompetensi keahlian dan efektivitas diri dinilai tinggi oleh atasan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung.
2. Secara umum gambaran kepuasan kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung yang meliputi dimensi moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dinilai tinggi. Hal tersebut dilihat dari jawabannya yang mayoritas berada pada kategori baik.
3. Gambaran tingkat kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung yang meliputi dimensi *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *need for supervision* dan *interpersonal impact* dinilai tinggi oleh atasannya, karena mayoritas karyawan Kantor Pelayanan

Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung dirasa memiliki kinerja yang baik.

4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih kecil pengaruhnya bila dibandingkan dengan kompetensi.
6. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung, penyusun mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan

pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Hasil penelitian mengenai tingkat kompetensi karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung mempunyai hasil yang relatif tinggi. Permasalahan utama yang berhubungan dengan kompetensi adalah sekitar indikator kompetensi keahlian. Hal tersebut dapat terlihat dari tingkat kemampuan memahami dan mencari solusi tentang masalah dalam organisasi. Ini mengindikasikan kompetensi karyawan dalam hal orientasi keahlian masih belum menyeluruh. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar pihak manajemen memberikan pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan sehingga karyawan terdorong untuk dapat memahami dan mendapat solusi yang tepat tentang masalah yang terjadi dalam organisasi.
2. Hasil penelitian mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bandung mempunyai hasil yang relatif tinggi. Permasalahan utama yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah sekitar indikator prestasi kerja. Hal tersebut dapat terlihat dari tingkat penghargaan terhadap hasil kerja karyawan. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar pihak manajemen memberikan penghargaan atau *reward* yang sesuai terhadap hasil kerja karyawan agar kemampuan bekerja karyawan dapat selalu dipertahankan sehingga memberikan hasil kerja yang optimal.

3. Untuk mengatasi rendahnya kinerja karyawan dalam tingkat penghematan waktu kerja, tingkat penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya serta tingkat inisiatif karyawan, pimpinan perusahaan dapat melakukan sidak, hal ini dilakukan dalam rangka menegakkan kedisiplinan bagi para karyawan, pimpinan perusahaan perlu menerapkan sanksi kepada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keinginan perusahaan, pimpinan perlu meningkatkan pengawasan kepada karyawan serta dengan memberikan rotasi dan tugas-tugas baru sehingga karyawan lebih terdorong untuk lebih inisiatif dalam bekerja.
4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor kompetensi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih banyak faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.