

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian adalah sebagai berikut :

- Model kompetensi final untuk jabatan *Sales Executive* di perusahaan jasa transportasi Cipaganti Bandung terdiri dari 11 kompetensi, yaitu *Impact and Influence, Achievement Orientation, Initiative, Interpersonal Understanding, Customer Service Orientation, Self-Confidence, Relationship Building, Information Seeking, Negotiation, Quality Orientation, dan Problem Solving.*
- Terdapat perbedaan bobot penilaian model kompetensi antara kelompok sukses dan kelompok tidak sukses. Kelompok Sukses menilai 11 kompetensi dalam jabatan SE tersebut sebagai *primary competency*, sedangkan kelompok tidak sukses menilai 5 jenis kompetensi sebagai *primary competency* (*Impact and Influence, Achievement Orientation, Initiative, Customer Service Orientation, dan Relationship Building*) dan menilai 6 jenis kompetensi lainnya sebagai *secondary competency* dalam jabatan SE (*Interpersonal Understanding, Self-Confidence, Information Seeking, Negotiation, Quality Orientation, dan Problem Solving*)

- Terdapat perbedaan kompetensi antara kelompok sukses dan tidak sukses di dalam tiap jenis kompetensi untuk jabatan SE, yaitu dari seluruh SE sukses 75% diantaranya dinilai kompeten dan 25% SE sukses dinilai tidak kompeten. Sedangkan dari seluruh SE tidak kompeten maka 92% diantaranya dinilai tidak kompeten.
- Dari keseluruhan kompetensi, terdapat 4 orang SE yang tergolong tidak sukses dan juga kurang kompeten, dimana hal ini lebih dikarenakan kurang sesuai karakter individu dan tuntutan jabatan pada saat seleksi pegawai.

## **5.2. Saran**

Bagi perusahaan jasa transportasi Cipaganti Bandung :

- Menggunakan model kompetensi sebagai acuan untuk melakukan seleksi dan penilaian kinerja terhadap SE di perusahaan jasa transportasi Cipaganti Bandung.
- Menggunakan hasil pengukuran kompetensi sebagai bahan untuk mengadakan pelatihan kepada SE yang ada di perusahaan jasa transportasi Cipaganti Bandung untuk meningkatkan kompetensinya.
- Menggunakan hasil pengukuran kompetensi dalam penilaian kinerja SE dan promosi.

- Meninjau kembali *Job Description* untuk jabatan SE agar tidak *overlap* dengan jabatan lainnya, dan agar kriteria persyaratan untuk kriteria psikologis SE lebih jelas dan spesifik sesuai dengan tuntutan jabatan sebagai SE.
- Melakukan sosialisasi *job description* kepada semua SE agar informasi yang sama diterima secara merata oleh seluruh SE perusahaan jasa transportasi Cipaganti Bandung.

Bagi penelitian selanjutnya :

- Melakukan pelatihan yang relevan dengan kompetensi yang perlu dilatih atau dikembangkan secara lebih lanjut berdasarkan profil kompetensi yang di dapat.
- Melakukan penelitian mengenai model kompetensi pada jabatan SE dengan jumlah populasi yang lebih luas.
- Melakukan penelitian mengenai model kompetensi pada jabatan yang lain di dalam perusahaan jasa transportasi Cipaganti Bandung ataupun di perusahaan lain, misalnya pada jabatan managerial untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai model kompetensi di lingkungan Psikologi Industri dan Organisasi.