

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi individu yang dimiliki karyawan PT GPMS Sukabumi, kinerja karyawan PT GPMS Sukabumi, dan mengetahui pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja karyawan PT GPMS Sukabumi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner dan uji regresi sederhana, uji hipotesis, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi individu yang dimiliki karyawan PT Gemilang Putra Mandiri Sejahtera cukup baik, karena dari hasil data responden pada kuisioner yang telah diolah kita dapat mengetahui bahwa mayoritas karyawan PT GPMS Sukabumi memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas, mengelola tugas, menjalankan tugas, mengambil tindakan dan kemampuan bekerjasama yang cukup baik, meskipun masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki kemampuan yang baik sepenuhnya.
2. Kinerja karyawan PT GPMS Sukabumi cukup baik, hal ini tercermin dari perilaku mayoritas karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab, disiplin yang cukup tinggi, selain itu juga karyawan PT GPMS Sukabumi memiliki efektifitas dan efisiensi yang cukup baik dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diterimanya, hal ini terlihat dari hasil data responden dimana mayoritas karyawan merasa dirinya

mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Meskipun belum sepenuhnya karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan

3. Pada tabel *Adjusted R Square* diperoleh angka sebesar 14,8% yang artinya terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi individu terhadap kinerja karyawan sebesar 14,8% dan sisanya yaitu 85,2% artinya terdapat variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak peneliti masukan dalam penelitian ini, serta kompetensi individu dengan karyawan memiliki hubungan dengan nilai sebesar 0,385 yang berarti hubungannya cukup dan searah.

Maka dapat disimpulkan bahwa masih banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil satu contoh faktor saja yaitu kompetensi individu.

## **5.2 Saran Untuk Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga hal tersebut dapat memberikan implikasi terhadap perusahaan-perusahaan yang diteliti. Peneliti dapat memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi pimpinan dan karyawan di perusahaan sebagai berikut:

1. Disarankan perusahaan lebih sering lagi mengingatkan karyawannya untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, untuk

meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.

2. Disarankan perusahaan dapat membuat dapat menyediakan program pelatihan *soft skill* yang dibutuhkan karyawan untuk memudahkan dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga nantinya seluruh karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Disarankan perusahaan dapat membuat kebijaksanaan dan peraturan yang jelas dan mudah dimengerti oleh karyawan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran Peneliti**

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentu tidak lepas dari keterbatasan, sehingga peneliti memberikan saran bagi peneliti mendatang, diantaranya: Kelemahan pada penelitian ini adalah kuisioner yang kurang dapat menggambarkan keseluruhan aspek kompetensi individu dan kinerja karyawan, hal ini terlihat dari total 37 pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner, hanya 17 pertanyaan saja yang merupakan pertanyaan yang valid dan reliabel, hal itu juga disebabkan oleh sedikitnya responden yang mengisi kuisioner tersebut yang hanya berjumlah 45 orang. Buat peneliti selanjutnya yang ingin menggunakan topik kompetensi individu terhadap kinerja karyawan disarankan agar tidak menggunakan kuisioner yang peneliti lakukan dan mencari kuisioner yang lebih valid dan reliabel, selain itu juga disarankan untuk mencari perusahaan dengan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil penelitiannya diharapkan dapat lebih baik dari yang peneliti lakukan.