

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Gambaran *Knowledge Management* pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Dalam penelitian ini dimensi dengan skor paling tinggi diperoleh dimensi *Internalization* (internalisasi). Sedangkan dimensi dengan skor paling rendah adalah dimensi *Socialization* (sosialisasi). Adapun untuk indikator dengan skor tertinggi diraih oleh indikator tingkat penyerapan pengetahuan karyawan melalui pemecahan masalah dalam pekerjaan pada dimensi *Internalization* (internalisasi). Dan indikator dengan skor terendah yakni indikator tingkat pengungkapan pengetahuan dalam bentuk dokumen dan/atau laporan perusahaan pada dimensi *Externalization* (eksternalisasi).
2. Gambaran Motivasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Dalam penelitian ini dimensi dengan skor paling tinggi diperoleh dimensi *Need for Affiliation* (Kebutuhan akan Berafiliasi). Sedangkan dimensi dengan skor paling rendah adalah dimensi *Need for Power* (Kebutuhan akan Kekuasaan). Adapun untuk indikator dengan skor tertinggi diraih oleh indikator tingkat keinginan berhubungan baik pada dimensi *Need for Affiliation* (Kebutuhan akan Berafiliasi). Dan indikator dengan skor terendah yakni indikator tingkat keinginan memengaruhi pada dimensi *Need for Power* (Kebutuhan akan Kekuasaan).
3. Gambaran Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Dalam penelitian ini skor paling tinggi diperoleh dimensi *Interpersonal Impact*

(Dampak Interpersonal). Sedangkan dimensi dengan skor paling rendah adalah dimensi *Timeliness* (Ketepatan Waktu). Adapun untuk indikator dengan skor tertinggi diraih oleh indikator tingkat tanggung jawab pada dimensi *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal). Dan indikator dengan skor terendah yakni indikator tingkat kebutuhan akan pengawasan atasan pada dimensi *Need for Supervision* (Keperluan Pengawasan).

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan.
5. Motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan tetapi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
6. *Knowledge Management* dan Motivasi berpengaruh secara parsial pada Kinerja Karyawan. Tetapi keduanya tidak berpengaruh secara simultan pada Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan Kinerja Karyawan serta menjadi pertimbangan bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat:

1. Mengenai *Knowledge Management* dimensi terendah terdapat pada dimensi *Externalization* (eksternalisasi) dengan tingkat pengungkapan pengetahuan dalam bentuk dokumen dan/atau laporan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat masih jarang dan/atau pengetahuan yang didapatkan karyawan tidak selalu dikumpulkan dan dihimpun dengan baik dalam dokumen perusahaan. Oleh karena itu, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat dapat memperbaiki tingkat *Knowledge Management* dengan menyediakan fasilitas *Knowledge Management*. Adapun yang dapat menjadi solusi dalam peningkatan *Knowledge Management* khususnya di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:

- a. Peningkatan dalam sistem basis data dan portal pengetahuan yang terpusat untuk menyimpan, mengelola dan berbagi informasi relevan terkait perindustrian dan perdagangan seperti cakupan data statistik, regulasi terbaru, riset pasar, dan informasi terkait lainnya yang sesuai dengan tiap-tiap unit kerja.
 - b. Sistem manajemen dan kolaborasi dokumen untuk mengorganisir dan memudahkan akses terhadap dokumen-dokumen penting serta sebagai fasilitas komunikasi dan kolaborasi pengetahuan antar tim secara *offline* maupun *online*.
 - c. Mengembangkan keterampilan dan wawasan budaya pengetahuan karyawan dengan mengadakan akses ke kursus, webinar ataupun knowledge sharing yang sesuai dengan bidang/unit kerja karyawan.
 - d. Pemantauan dan evaluasi solusi-solusi yang telah diterapkan untuk selanjutnya dilakukan perbaikan dan penyesuaian sesuai kebutuhan.
2. Mengenai Motivasi dengan skor terendah terdapat pada dimensi *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan) dengan indikator tingkat keinginan memengaruhi. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat dapat melakukan seminar atau forum diskusi yang bertujuan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kepercayaan diri, *skill* komunikasi serta kepemimpinan karyawan. Adapun yang dapat menjadi solusi dalam peningkatan Motivasi khususnya di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:
- a. Menetapkan tujuan yang spesifik, dapat dicapai dan relevan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapainya.
 - b. Memberikan tanggung jawab dan hak otonomi pada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kontrol yang dapat meningkatkan motivasi.
 - c. Meningkatkan komunikasi yang terbuka dan transparan antar karyawan baik atasan maupun di bawahnya terkait dengan tujuan organisasi, perkembangan, dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.

- d. Memberikan apresiasi berupa *reward* dan insentif untuk memberikan dorongan ekstra dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
 - e. Menjadi pemimpin yang mendukung, inspiratif, dan berempati terhadap karyawan.
3. Mengenai Kinerja Karyawan memiliki tingkat kebutuhan akan pengawasan atasan pada dimensi *Need for Supervision* (keperluan pengawasan) sebagai indikator dengan skor terendah. Oleh karena itu, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat hendaknya lebih meningkatkan rasa kesadaran karyawan terkait pengawasan atasan pada tiap aktivitas perusahaan. Adapun cara yang dapat dilakukan yakni dengan memberikan *feedback* secara teratur, program pelatihan dan pengembangan, mengapresiasi prestasi melalui penghargaan atau insentif, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Adapun yang dapat menjadi solusi dalam peningkatan Kinerja Karyawan khususnya di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:
- a. Memberikan *feedback* yang konstruktif dan secara teratur agar karyawan dapat memahami bagian di mana mereka dapat berkembang dan memperbaiki kinerja.
 - b. Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan softskill maupun hardskill sesuai dengan unit kerja karyawan, dapat melalui seminar, *workshop*, ataupun *sharing knowledge*.
 - c. Memberikan tanggung jawab yang sesuai pada karyawan sesuai dengan kemampuan dan minat mereka dalam rangka meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan motivasi.
 - d. Membangun komitmen dan tim yang solid terutama dalam komunikasi dan kolaborasi dengan rekan kerja.
 - e. Memiliki pemimpin yang mendukung, memfasilitas dan memberi arahan yang jelas pada karyawan.
 - f. Memberi pengakuan atas ide dan inovasi yang telah dibuat karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan nilai tambah bagi organisasi.

4. *Knowledge Management* dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, namun tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Untuk itu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat perlu memperbaikinya melalui peningkatan pada tim dan sistem *Knowledge Management*, kesadaran komunikasi dan keterlibatan karyawan, peluang untuk mengembangkan diri serta evaluasi kinerja.
5. Peneliti memberikan saran pada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang kiranya dapat memengaruhi Kinerja Karyawan yang tidak disertakan dalam penelitian ini.