

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran *knowledge sharing* pada PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan berada pada kategori tinggi. Di dalam penelitian ini terdapat hasil skor tertinggi pada dimensi *knowledge collecting* pada indikator tingkat mendapatkan pengetahuan dari rekan kerja dan atasan. Sedangkan terdapat skor terendah pada dimensi *knowledge donating* pada indikator tingkat berbagi keterampilan atau keahlian yang dimiliki kepada rekan kerja.
2. Gambaran motivasi pada PT Pos Indonesia (Persero) berada pada kategori tinggi. Hal tersebut berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori tinggi. Terdapat skor tertinggi pada dimensi kebutuhan untuk afiliasi (*need for affiliation*) pada indikator tingkat dorongan untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Sedangkan terdapat skor terendah terdapat pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) pada indikator tingkat kepercayaan diri ketika memberi arahan kepada rekan kerja dalam bekerja.
3. Gambaran kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan berada pada kategori tinggi. Hal tersebut berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori tinggi. Terdapat skor tertinggi pada dimensi pengaruh interpersonal (*interpersonal impact*) pada indikator tingkat hubungan antar sesama karyawan. Sedangkan terdapat skor terendah terdapat pada dimensi kebutuhan untuk supervisi (*need for supervision*) pada indikator tingkat inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

6. *Knowledge sharing* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan. Dan juga terdapat pengaruh positif dari *knowledge sharing* dan motivasi terhadap kinerja karyawan

5.2 Implikasi

Implikasi akhir dari penelitian ini adalah kelak dengan adanya beberapa hasil temuan yang di dapatkan di dalam proses penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi untuk perusahaan dalam mengatasi permasalahan kinerja karyawannya dengan menerapkan *knowledge sharing* dan motivasi. Sehingga dengan adanya *knowledge sharing* dan motivasi ini dapat dijadikan salah satu cara agar PT Pos Indonesia (Persero) memiliki dorongan yang sangat tinggi dalam membuat atau menciptakan suatu inovasi terbaru dalam mengembangkan setiap produk-produk dan jasanya mengikuti arus trend di kalangan masyarakat, serta menjadi perusahaan yang paling unggul dari perusahaan lain yang dimana mampu bersaing dan bertahan dari para pesaingnya mengingat PT Pos Indonesia (Persero) sudah banyak tersaingi oleh perusahaan-perusahaan lain dalam bidang yang sama.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan rekomendasi yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan kinerja karyawan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan:

1. Mengenai *knowledge sharing* dimensi terendah terdapat pada dimensi *knowledge donating* pada indikator tingkat berbagi keterampilan atau keahlian yang dimiliki kepada rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih jarang dalam membagikan keterampilan atau keahliannya mengenai suatu pekerjaan kepada karyawan lainnya. Oleh karenanya, PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan diharapkan untuk lebih memperhatikan dan mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan rasa berbagi keterampilan atau keahlian dalam bekerja antar karyawan seperti melakukan pengembangan karyawan yang berfungsi dalam meningkatkan keterampilan maupun keahlian karyawan.
2. Mengenai motivasi pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) memberikan skor paling rendah pada indikator tingkat kepercayaan diri ketika

memberi arahan kepada rekan kerja dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan untuk lebih intens melakukan upaya-upaya agar meningkatkan rasa percaya diri pimpinan di level menengah ketika memberi arahan dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan dalam konteks mengikuti pendidikan kepemimpinan, sehingga lebih tumbuh rasa kepercayaan diri dan memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat dan tangguh.

3. Mengenai kinerja karyawan pada dimensi kebutuhan untuk supervisi (*need for supervision*) memberikan skor paling rendah pada indikator tingkat inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini, PT Pos Indonesia (Persero) Tabanan harus lebih meningkatkan rasa inisiatif pada diri masing-masing karyawannya salah satunya dengan cara memberikan insentif dan *reward* kepada para karyawan yang dapat melakukan pekerjaannya yang telah mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
4. Peneliti memberikan saran dalam peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak pernah peneliti sertakan dalam penelitian ini. Seperti kepuasan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan lainnya.