

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Tanggapan Karyawan:

- Tentang Manajemen Pengetahuan berdasarkan 4 indikator yaitu Identifikasi Pengetahuan, Refleksi Pengetahuan, Berbagi Pengetahuan dan Penggunaan Pengetahuan secara keseluruhan tergolong **cukup**. Indikator dengan skor tertinggi yaitu Refleksi Pengetahuan, yang artinya karyawan mampu untuk memahami pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, sedangkan Indikator dengan skor terendah yaitu berbagi pengetahuan.
- Tentang karyawan mengenai Keterampilan berdasarkan 4 indikator yaitu *Basic Literaly Skill*, *Technical Skill*, *Interpersonal Skill* dan *Problem Solving* secara keseluruhan tergolong adalah **cukup**, Indikator dengan skor tertinggi yaitu *Basic Literaly Skill*, yang artinya karyawan memiliki keterampilan baik secara konseptual maupun pengaplikasiannya, lalu Indikator dengan skor terendah yaitu *Technical Skill*.

- Tentang karyawan tentang Kemampuan berdasarkan 7 indikator yaitu Kecerdasan Angka, Pemahaman verbal, Kecepatan Persepsi, Penalaran Induktif, Deductive Reasoning, Visualisasi Spasial, memori secara keseluruhan tergolong adalah **cukup**, Indikator dengan skor tertinggi yaitu Pemahaman Verbal, yang artinya karyawan mampu untuk memahami kosa kata serta analogi verbal, lalu Indikator dengan skor terendah yaitu Penalaran Induktif.
 - Tentang pegawai tentang kinerja berdasarkan 8 indikator yaitu Kuantitas hasil kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kejujuran dan Kreativitas secara keseluruhan tergolong adalah **cukup**, Indikator dengan skor tertinggi yaitu Kreativitas, yang artinya karyawan mampu untuk berkreasi dalam melakukan sebuah pekerjaan, lalu Indikator dengan skor terendah yaitu Kualitas Hasil Kerja..
2. Secara parsial, manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi manajemen pengetahuan organisasi maka akan diikuti oleh semakin tinggi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
 3. Secara parsial, keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi keterampilan karyawan maka akan diikuti oleh semakin tinggi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

4. Secara parsial, kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi Kemampuan karyawan maka akan diikuti oleh semakin tinggi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
5. Secara simultan, manajemen pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. sedangkan sisanya merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian seperti Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di jelaskan diatas tentang karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan untuk membantu keberlangsungan kegiatan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebagai berikut:

1. Manajemen Pengetahuan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat secara keseluruhan sudah cukup. Namun proses berbagi pengetahuan masih tergolong kurang aktif yang artinya masih ada permasalahan yang harus di perbaiki. Di sarankan kepada PT. PLN

(Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat dalam hal implementasi dari Manajemen Pengetahuan lebih ditingkatkan lagi.

2. Keterampilan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat secara keseluruhan sudah cukup. Namun kerja sama setiap karyawan masih belum berlangsung baik. Disarankan kepada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat untuk lebih memperhatikan hubungan antar karyawan terutama dalam hal komunikasi dan koordinasi agar terciptanya kerja sama yang baik antar karyawan.
3. Kemampuan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat secara keseluruhan sudah cukup. Namun masih ada masalah dalam mengidentifikasi urutan logis suatu masalah pekerjaan, maka dari itu disarankan agar karyawan lebih jeli dalam menganalisa sebuah permasalahan.
4. Kinerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat secara keseluruhan sudah tergolong cukup. Namun masih ada beberapa masalah yang harus di perbaiki salah satunya adalah Ketepatan Waktu. Di sarankan kepada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat agar memberi motivasi kepada karyawan supaya karyawan akan bekerja lebih semangat dan mencapai hasil yang di inginkan.