

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Motivasi Intrinsik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan bagian teknisi PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta)", maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1.
  - a) Manajemen pengetahuan pada karyawan bagian teknisi PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta diukur dari empat indikator diantaranya, identifikasi pengetahuan, penciptaan pengetahuan, berbagi pengetahuan dan penggunaan pengetahuan yang secara keseluruhan tergolong cukup baik, dengan penggunaan pengetahuan sebagai indikator terkuat dan penciptaan pengetahuan sebagai indikator terlemah.
  - b) Motivasi intrinsik pada karyawan bagian teknisi PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta diukur dari lima indikator diantaranya prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan bekerja sendiri yang secara keseluruhan tergolong cukup baik, dengan kemajuan sebagai indikator terkuat dan tanggung jawab sebagai indikator terlemah.
  - c) Kompetensi pada karyawan bagian teknisi PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta diukur dari empat indikator diantaranya pemahaman, kemampuan atau keterampilan, sikap dan minat yang secara keseluruhan

tergolong cukup baik, dengan pemahaman sebagai indikator terkuat dan minat sebagai indikator terlemah.

- d) Kinerja pada karyawan bagian teknisi PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta diukur dari lima indikator diantaranya kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian secara keseluruhan tergolong cukup baik, dengan kualitas kerja sebagai indikator terkuat dan kemandirian sebagai indikator terlemah.

2. Penelitian ini menemukan bahwa manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Penelitian ini menemukan bahwa manajemen pengetahuan, motivasi intrinsik dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran diantaranya:

1. Berdasarkan indikator terendah pada variabel manajemen pengetahuan yaitu penciptaan pengetahuan, maka saran penulis untuk PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta dalam meningkatkan penciptaan pengetahuan ialah dengan cara diadakan seminar untuk setiap produk yang baru *launching* guna menguatkan

pengetahuan tacit. PT. Linesia Adofa Lestari juga sebaiknya mempertahankan dan menyebar karyawan bagian teknisi yang sudah berpengalaman ke setiap area penempatan karyawan, agar karyawan lain dapat melakukan *sharing knowledge* dengan lebih mudah tanpa harus terkendala jarak dan waktu. Pimpinan juga sebaiknya menyerap pengetahuan tacit para karyawan terutama karyawan yang sudah berpengalaman di bidang teknisi lalu dituangkan kembali menjadi pembaruan modul sebagai manajemen explicit.

2. Berdasarkan indikator terendah pada variabel motivasi intrinsik yaitu tanggung jawab, maka saran penulis untuk PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta sebaiknya memfasilitasi dan mendorong komunikasi yang baik. Karyawan harus merasa nyaman mengajukan pertanyaan, berbicara selama rapat, dan berkolaborasi dengan rekan kerja dengan cara berikan panduan kepada karyawan yang lebih senior sehingga karyawan dapat mendiskusikan masalah pribadi tanpa rasa takut. Kenyamanan di lingkungan perusahaan akan berdampak terhadap moral karyawan. Pimpinan juga sebaiknya lebih jelas dalam mengartikulasikan visi, misi, nilai, dan tujuan perusahaan. Ini sangat penting untuk transparan dalam hal mengomunikasikan dan memperkuat informasi tentang perusahaan. Ketika karyawan memahami dan peduli terhadap perusahaan yang akan membuat karyawan lebih memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan indikator terendah pada variabel kompetensi yaitu minat, maka saran untuk PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta adalah dengan cara perusahaan

lebih ketat dalam menyeleksi karyawan agar tepat dalam menempatkan mereka sesuai dengan minat dan bakat mereka. Dengan minat yang sesuai diharapkan karyawan akan lebih berkompeten di bidang pekerjaan mereka.

4. Berdasarkan indikator terendah pada variabel kinerja yaitu kemandirian maka saran untuk PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta adalah dengan cara lebih aktif dalam mengadakan pelatihan karyawan. Ini bertujuan untuk karyawan agar lebih mengenal dan menguasai bidang tugas yang dihadapi oleh para karyawan. Sehingga karyawan nantinya akan cenderung lebih mandiri dan tidak terlalu bergantung pada rekan kerja lainnya.
5. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor – faktor lain selain manajemen pengetahuan, motivasi intrinsik dan kompetensi, seperti motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja dan komitmen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta menggunakan jenis pendekatan dan analisis lainnya.