

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai di KPP Pratama Bandung Bojonagara, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Perilaku Berbagi Pengetahuan yang didalamnya diukur melalui dua indikator, yaitu tacit dan eksplisit. Indikator eksplisit memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, karena pegawai ada ke inginan untuk berbagi pengetahuan tanpa meminta imbalan atau reward dan mampu menciptakan proses kerja yang saling menguntungkan. sedangkan indikator tacit memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori baik, karena pegawai yang memiliki ide kteatif dalam untuk menghasilkan informasi dalam bentuk dokumentasi atau sosialisasi berupa training atau kursus untuk tujuan organisasi. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori baik. Inovasi Teknologi Informasi yang ada di KPP Pratama Bandung Bojonagara berada pada kategori baik, terdiri dari dua indikator yaitu Inovasi Radikal dan Inovasi Inkramental. Indikator Inovasi Inkremental memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik, karena pegawai mampu mengikuti teknologi yang selalu berubah dengan kemajuan

zaman dan pegawai mampu menerima perubahan teknologi untuk tercapainya tujuan organisasi sedangkan indikator Inovasi Radikal memperoleh persentase terendah dengan kategori baik, karena pegawai mampu menciptakan proses kerja yang baru sehingga tidak bosan dan tidak monoton ketika mengerjakan tugas yang itu-itu saja, sehingga pegawai mampu untuk memprioritaskan pekerjaannya. Secara keseluruhan Inovasi Teknologi Informasi pegawai yang ada di KPP Pratama Bandung Bojonagara sudah berjalan dengan baik. Dan Secara keseluruhan variabel Kinerja Karyawan terdiri dari lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif berada pada kategori baik. Indikator Kualitas Kerja memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori sangat baik, karena karegori responden lebih dominan perempuan karena perempuan dapat lebih teliti dan dapat bekerja lebih rapi daripada laki-laki, sedangkan indikator inisiatif dalam memperoleh persentase terendah dengan kategori baik, karena pegawai memegang tanggung jawab tugas itu banyak sehingga untuk mengerjakan tugas yang lain pegawai harus mampu memberi ruang dan waktu agar pekerjaan yang lain juga dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Maka dari itu tingkat Kinerja Karyawan harus tetap menjadi prioritas untuk dapat dipelihara kembali oleh pihak instansi.

2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Perilaku Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Perilaku Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di KPP Pratama Bandung Bojonagara. Hubungan yang

terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya ketika Kinerja Karyawan semakin baik maka Perilaku Berbagi Pengetahuan akan semakin baik. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di KPP Pratama Bandung Bojonagara. Hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya ketika Kinerja Karyawan semakin baik maka Inovasi Teknologi Informasi akan semakin baik.

3. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di KPP Pratama Bandung Bojonagara. Hubungan yang terjadi adalah searah artinya ketika Kinerja Karyawan semakin baik.maka Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Informasi akan semakin baik.

## 5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di KPP Pratama Bandung Bojonagara., maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Perilaku Berbagi Pengetahuan masih berjalan baik di KPP Pratama Bandung Bojonagara, namun adapun hal yang disarankan adalah pegawai harus meningkatkan keinginan untuk mencari ide baru dan informasi baru untuk bisa menghasilkan inovasi dan untuk mencapai target dan tujuan yang jelas agar tidak hanya mengikuti arus yang ada. Dengan cara di terapkannya konsep Perilaku Berbagi Pengetahuan dalam organisasi dan berlaku untuk semua pegawai dan organisasi harus menyediakan sarana dan prasarana agar pertukaran pengetahuan antara dua atau lebih individu berjalan dengan semestinya dan melakukan pendekatan dengan mengadakan acara diluar lingkungan kerja.
2. Inovasi Teknologi Informasi yang terjadi di KPP Pratama Bandung Bojonagara sudah berjalan dengan baik. Namun masih ada pegawai yang belum mampu menciptakan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaanya dan juga organisasi mampu meningkatkan kompetensi pegawai agar tujuan organisasi tercapai dan meningkatkan lagi pengetahuannya agar lebih maksimal dalam menjalankan segala tugas yang diberikan. Organisasi menyediakan dalam waktu berkala

untuk pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) agar kemampuan pegawai semakin berkembang setiap harinya.

3. Kinerja Karyawan sudah berjalan dengan baik. Maka dari itu organisasi diharapkan dapat lebih memelihara pegawai yang mampu mengerjakan pekerjaannya dengan fokus dan setiap pekerjaan yang diterima cukup dikerjakan dengan teliti dan rapi dan juga bagi pegawai yang memberikan kontribusi lebih kepada organisasi diberikan reward atau penghargaan karyawan terbaik agar mereka berlomba-lomba meningkatkan kualitas kerjanya.