

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan perumusan belakang masalah yang menjadi tujuan penelitian, kemudian dibuar suatu dugaan penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan atas hasil uji dari sebuah hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. *Knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja
5. *Knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.
6. Disiplin kerja memiliki tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.
7. *Knowledge sharing* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja

5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah ditarik oleh peeliti, maka penelitian ini memliki implikasi yaitu:

1. Bagi PT Pertamina Patra Niaga

Penelitian ini dapat diimplikasikan bagi PT Pertamina Patra Niaga untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, PT Pertamina Patra Niaga juga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, *knowledge sharing* sehingga memiliki dampak bagi motivasi

kerja. Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja memiliki skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan “Saya menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pekerjaan” dengan rata-rata 3.80 dengan jawaban sangat setuju sejumlah 65 orang, setuju sejumlah 153 orang, netral sejumlah 137 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Pertamina Patra Niaga didominasi oleh orang-orang yang menyetujui dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya, disiplin kerja karyawan lebih dinilai dari penggunaan fasilitas kantor yang sesuai untuk menunjang kebutuhannya dalam bekerja. Disamping itu, *knowledge sharing* memiliki skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan “Saya dekat dengan pekerja lain diluar hubungan pekerjaan” dengan rata-rata 3.77. dengan jawaban sangat setuju sejumlah 53 orang, setuju sejumlah 169 orang, netral sejumlah 133 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Pertamina Patra Niaga didominasi oleh orang-orang yang menyetujui dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya, *knowledge sharng* karyawan lebih dinilai dari kedekatan antar di luar pekerjaannya. Karyawan lebih terbuka untuk berbagi dengan pekerja lain apabila diluar hubungan pekerjaan. Disamping itu, Motivasi kerja memiliki skor tertinggi yaitu pada item pertanyaan “penyataan “Saya ingin mencapai kemajuan dalam bekerja” dengan rata-rata 3.72. dengan jawaban sangat setuju sejumlah 49 orang, setuju sejumlah 158 orang, netral sejumlah 148 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Pertamina Patra Niaga didominasi oleh orang-orang yang menyetujui dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya, motivasi kerja karyawan lebih dinilai dari

kemajuan yang dapat diperoleh dari bekerja. Lalu, kinerja karyawan memiliki skor tertinggi pada item pernyataan “Karyawan memiliki kesadaran atas diri saya dan orang lain” dengan rata-rata 4.06 dengan jawaban sangat setuju sejumlah 100 orang, setuju sejumlah 176 orang, netral sejumlah 79 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Pertamina Patra Niaga didominasi oleh orang-orang yang menyetujui dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya, karyawan menilai dirinya memiliki kinerja yang tinggi apabila dirinya memiliki kesadaran atas dirinya dan orang lain. Namun, motivasi kerja tidak memiliki dampak bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Pertamina Patra Niaga perlu untuk menyiapkan fasilitas kantor yang dapat menunjang pekerjaan karyawan, meningkatkan hubungan antar karyawan diluar pekerjaan. Memotivasi karyawan agar memiliki kemajuan dalam bekerja dan menyadarkan karyawan atas diri sendiri dan orang lain.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat diimplikasikan bagi penelitian selanjutnya dimana peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan menggunakan indikator-indikator yang telah dirumuskan sebelumnya. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan variabel-variabel penelitian ini untuk dilihat dampaknya bagi perusahaan pada sektor yang lain.

5.3. Saran

Berdasarkan implikasi dan kesimpulan yang ditarik oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT Pertamina Patra Niaga

Perusahaan PT Pertamina Patra Niaga sekiranya diperlukan pengawasan terhadap disiplin kerja dan *knowledge sharing* pada karyawannya.

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja memiliki skor terendah yaitu pada item pertanyaan “Saya melaksanakan tugas hingga selesai” dengan rata-rata 3.33 dengan jawaban sangat setuju sejumlah 20 orang, setuju sejumlah 192 orang, netral sejumlah 43 orang. Artinya, disiplin kerja karyawan masih adanya kekurangan untuk pengerjaan tugas, dimana tugas yang diberikan kantor untuk karyawan masih dinilai belum berhasil untuk dikerjakan lebih lanjut hingga selesai, sehingga hal ini dapat menjadi evaluasi yang lebih bagi PT Pertamina Patra Niaga untuk memperhatikan pekerjaan karyawan sampai dengan selesai. Perusahaan dapat memberikan panduan yang jelas dan spesifik mengenai tugas yang harus dilakukan, termasuk deadline dan standar kualitas yang diharapkan. Hal ini akan membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan memberikan fokus pada tugas yang harus dilakukan. Selain itu, perusahaan juga dapat memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara teratur. Hal ini dapat membantu perusahaan melihat apakah karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan menentukan langkah yang tepat untuk membantu mereka.

Disamping itu, *knowledge sharing* memiliki skor terendah yaitu pada item pertanyaan “Saya merasakan adanya rasa saling percaya antar pekerja” dengan rata-rata 3.31 dengan jawaban sangat setuju sejumlah 5 orang, setuju sejumlah 100 orang, netral sejumlah 250 orang. Artinya, *knowledge sharing* karyawan

belum maksimal dikarenakan karyawan PT Pertamina Patra Niaga masih belum memberikan kepercayaannya terhadap pekerja lain dalam hal komunikasi atau bertukar informasi pengetahuan. Sehingga perlu adanya *trust* yang dibangun oleh PT Pertamina Patra Niaga bagi karyawannya. Perusahaan dapat memastikan bahwa komunikasi dilakukan secara terbuka, jujur, dan transparan. Pastikan setiap orang di dalam perusahaan tahu apa yang terjadi di perusahaan, berikan informasi yang relevan tentang tindakan atau keputusan manajemen, dan jangan biarkan ada rumor atau spekulasi yang beredar. Perusahaan juga dapat membuat kegiatan tim building dan kegiatan sosial seperti mengadakan acara kantor, outing atau rekreasi bersama, kompetisi atau proyek tim yang menarik dan interaktif. Ini dapat membantu karyawan menjadi lebih dekat satu sama lain dan meningkatkan kerjasama mereka dalam tim.

Selain daripada itu, motivasi kerja memiliki skor terendah yaitu pada item pernyataan “Saya ingin terus bersama dengan pekerjaan saya” dengan rata-rata 3.61. dengan jawaban sangat setuju sejumlah 26 orang, setuju sejumlah 166 orang, netral sejumlah 163 orang. Artinya, karyawan di PT Pertamina Patra Niaga memiliki rasa yang kurang nyaman untuk bekerja pada pekerjaannya, sehingga PT Pertamina Patra Niaga perlu untuk mengetahui dan mengevaluasi terkait pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Perusahaan dapat memberikan tugas yang menantang dan menarik untuk dikerjakan, sehingga karyawan merasa terdorong untuk mencapai hasil terbaik dan merasa puas dengan pekerjaannya. Lalu, perusahaan juga dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada

karyawan dapat membantu mereka merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa mereka dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru, mereka akan merasa dihargai dan diakui, dan merasa lebih terdorong untuk bekerja dengan baik

Kinerja karyawan memiliki skor terendah pada item pernyataan “Karyawan mampu menyampaikan pendapat dalam tim” dengan rata-rata 3.85 dengan jawaban sangat setuju sejumlah 52 orang, setuju sejumlah 197 orang, netral sejumlah 106 orang. Artinya, karyawan masih merasa ragu untuk menyampaikan pendapatnya dalam sebuah tim. Tentunya, PT Pertamina Patra Niaga dapat membangun sebuah tim yang bisa saling berpendapat. Selain itu, PT Pertamina juga dapat mengembangkan pada individu karyawan agar memiliki kemampuan untuk menyampaikan pendapatnya, khususnya dalam bekerja secara tim. Secara umum, PT Pertamina Patra Niaga perlu untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan perlu untuk penyelesaian, meningkatkan kepercayaan antar karyawan, membuat karyawan nyaman dan cinta pada pekerjaannya serta karyawan mampu untuk mengungkapkan pendapatnya dalam tim.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali informasi lebih mengenai determinasi faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mencari objek penelitian lainnya yang dapat menjawab *gap* bahwa motivasi tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.