

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain :

1. Persamaan Analisis Jalur yaitu $X_3 = 0,456X_1 + 0,439X_2 + 0,709\epsilon$
2. Desain pekerjaan (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Besarnya pengaruh langsung desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah 20,7% dan pengaruh tidak langsung sebesar 4,9%. Dengan demikian secara total pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan adalah sebesar 25,6%.
3. *Sharing knowledge* (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Besarnya pengaruh langsung *Sharing knowledge* terhadap kinerja karyawan adalah 19,2% dan pengaruh tidak langsung sebesar 4,9%. Dengan demikian secara total pengaruh *Sharing knowledge* terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan adalah sebesar 24,1%.
4. Desain pekerjaan (X_1) dan *sharing knowledge* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I

(Persero) Medan yaitu sebesar 49,7% dan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

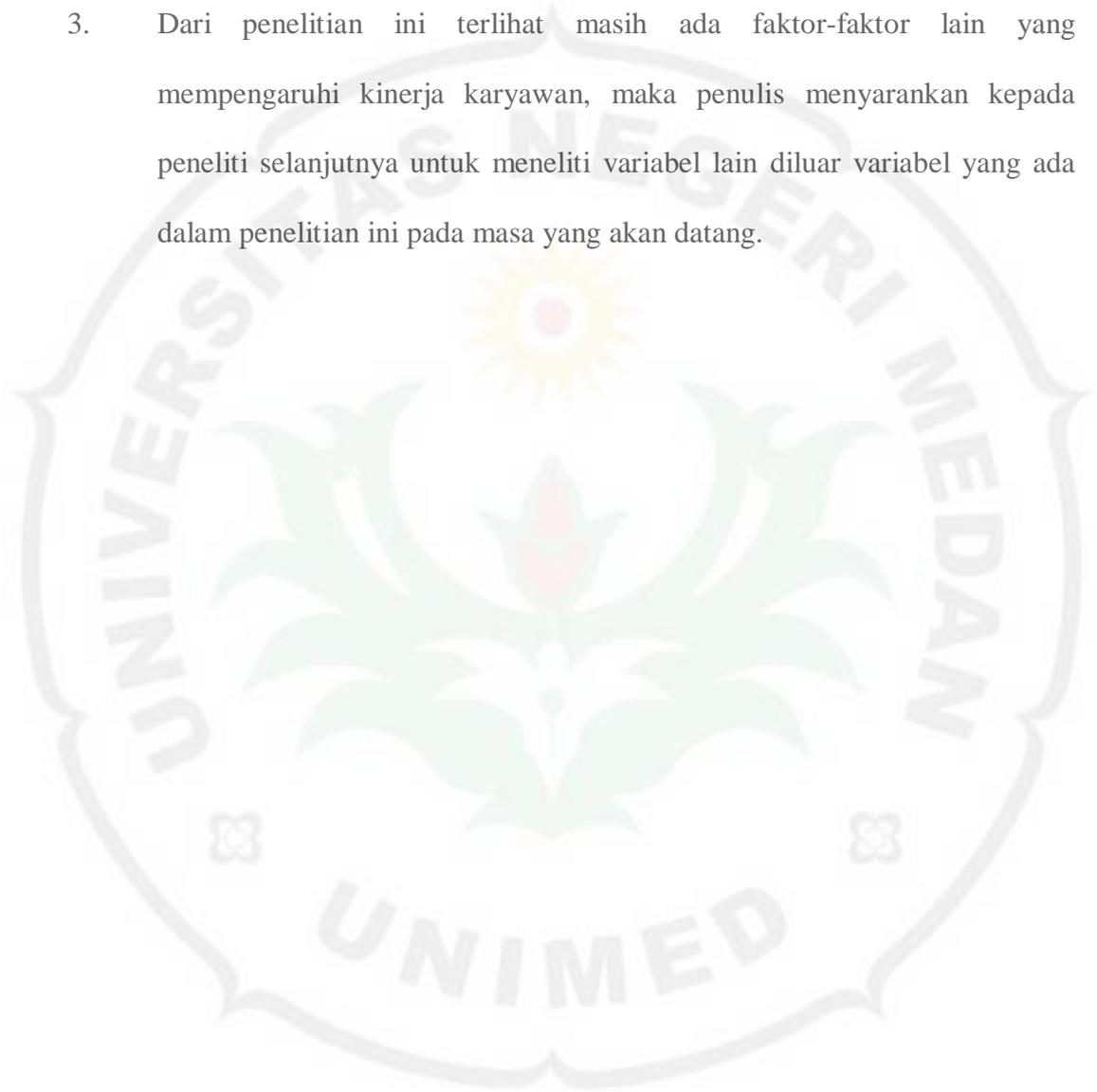
5. Desain pekerjaan merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan dengan *sharing knowledge* dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai koefisien yang terbesar antar kedua variabel tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, penulis mengemukakan beberapa saran yaitu :

1. Variabel desain pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih besar daripada variabel *sharing knowledge*. Untuk itu pihak perusahaan harus mampu memperhatikan desain pekerjaan dalam perusahaan agar menjadi lebih baik, serta memperhatikan *sharing knowledge* yang ada di perusahaan agar dapat berjalan lancar sehingga diharapkan dengan adanya peningkatan pada kedua faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Pihak perusahaan juga harus mampu memperhatikan faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya perhatian yang lebih kompleks terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan perusahaan akan mampu memelihara karyawan dengan baik sehingga perusahaan dapat menjadi maju dan berkembang.

3. Dari penelitian ini terlihat masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini pada masa yang akan datang.



THE
Character Building
UNIVERSITY