

BAB V

PENUTUP

5.1.Kesimpulan

Setelah melakukan berbagai analisis dan membahas hasilnya, penelitian ini mencapai kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Manajemen Pengetahuan, Kemampuan Kerja, dan Sikap Kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah Sangat Baik.
2. Manajemen Pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur (1,528; signifikansi 0,127). Disimpulkan bahwa meskipun penerapan Manajemen Pengetahuan cenderung mendorong peningkatan kinerja, dampaknya belum cukup kuat untuk menghasilkan pengaruh yang signifikan.
3. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur (2,160; signifikansi 0,031). Disimpulkan bahwa apabila penerapan Kemampuan Kerja semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
4. Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur (4,515; signifikansi 0,000). Disimpulkan bahwa apabila Sikap Kerja semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
5. Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur (3,329;

signifikansi 0,001). Disimpulkan bahwa apabila penerapan Manajemen Pengetahuan semakin baik, maka Kepuasan Kerja akan meningkat.

6. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur (5,332; signifikansi 0,000). Disimpulkan bahwa apabila Kemampuan Kerja semakin baik, maka Kepuasan Kerja akan meningkat.
7. Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur (2,851; signifikansi 0,005). Disimpulkan bahwa apabila Sikap Kerja semakin baik, maka Kepuasan Kerja akan meningkat.
8. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur (3,945; signifikansi 0,000). Disimpulkan bahwa apabila Kepuasan Kerja semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
9. Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur (2,668; signifikansi 0,008). Maka dari itu peran Kepuasan Kerja sebagai mediator antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan berada dalam kategori sedang/medium.
10. Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur (3,099; signifikansi 0,002). Maka dari itu peran Kepuasan Kerja sebagai

mediator antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berada dalam kategori kuat.

11. Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur (2,209; signifikansi 0,028). Maka dari itu peran Kepuasan Kerja sebagai mediator antara Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan berada dalam kategori sedang/medium.

5.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang ada, berikut beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur, antara lain:

1. Memperkuat penerapan Manajemen Pengetahuan yang efektif melalui pelatihan intensif, berbagi pengetahuan antar karyawan, dan penggunaan teknologi informasi untuk mendorong inovasi dan kinerja yang lebih baik.
2. Meningkatkan pengembangan Kemampuan Kerja dengan melakukan program pelatihan berkelanjutan yang fokus pada peningkatan keterampilan teknis, pengalaman kerja, dan penguasaan alat kerja terbaru guna mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.
3. Meningkatkan Sikap Kerja yang positif dengan mendorong disiplin kerja, tanggung jawab, dan penggunaan waktu yang efektif dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dan menciptakan budaya kerja yang suportif.

4. Memaksimalkan Kepuasan Kerja dengan memberikan keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan insentif yang relevan untuk memperkuat hubungan antara Manajemen Pengetahuan, Kemampuan Kerja, dan Sikap Kerja dengan Kinerja Karyawan.
5. Pemantauan dan evaluasi berkala dengan melakukan evaluasi rutin untuk menilai efektivitas strategi peningkatan kinerja, memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan tetap relevan dan memberikan hasil yang optimal.
6. Untuk peneliti berikutnya yang berminat meneliti Kinerja Karyawan, disarankan untuk mempertimbangkan berbagai variabel baru. Sebaiknya variabel baru tersebut dikembangkan dari indikator-indikator yang telah digunakan dalam penelitian ini.