

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya terkait pengaruh *Employee Engagement*, *Knowledge Management*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta IV, maka kesimpulan yang dapat diberikan adalah:

Diketahui dan dibuktikan bahwa variabel *employee engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti pegawai dengan *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Keterangan ini sesuai dengan hipotesis awal yaitu *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta IV.

Diketahui dan dibuktikan bahwa variabel *knowledge management* secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai *original sampel* (β) sebesar -0.159 atau -15.9% dan *p value* sebesar $0.273 > 0.05$ yang berarti ada atau tidak adanya *knowledge management* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keterangan ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yaitu *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta IV.

Diketahui dan dibuktikan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Keterangan ini sesuai dengan hipotesis awal yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta IV.

Diketahui dan dibuktikan bahwa variabel *employee engagement*, *knowledge management*, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti pegawai dengan *employee engagement* yang tinggi, *knowledge management* yang baik, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan pegawai. Keterangan ini sesuai dengan hipotesis awal yaitu *employee engagement*, *knowledge management*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta IV.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penyusunan penelitian ini, peneliti menemui beberapa kendala atau keterbatasan tertentu. Berikut adalah sejumlah keterbatasan yang ditemui dalam proses penyusunan penelitian ini:

1. Proses pengumpulan jawaban responden memerlukan waktu cukup lama dikarenakan faktor kesibukan para pegawai. Peneliti juga harus mengingatkan kembali kepada para pegawai agar tidak lupa untuk mengisi kuesioner.
2. Peneliti hanya meneliti tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu *employee engagement*, *knowledge management*, dan lingkungan kerja, namun masih ada faktor-faktor lain yang bisa memiliki dampak pada kinerja pegawai.

5.3. Saran

Dari hasil penelitian dan analisis terkait pengaruh *Employee Engagement*, *Knowledge Management*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta IV, maka rekomendasi yang bisa disarankan adalah:

Untuk Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta IV agar memberikan perhatian lebih dan menjaga semangat yang dimiliki para pegawai dalam bekerja. Melalui komunikasi yang baik serta

memberikan apresiasi akan membuat pegawai merasa dihargai sehingga pegawai bersemangat saat menerima tugas dan berupaya memberikan yang terbaik melalui kontribusinya. Dengan demikian *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Untuk Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta IV agar dapat meningkatkan teknologi IT yang dapat menunjang pegawai dalam bekerja. Kemudian, dengan memberikan fasilitas pengembangan karir berupa pelatihan ataupun program pengembangan lainnya, kolaborasi serta berbagi pengetahuan akan membuat penerapan *knowledge management* berjalan dengan baik. Pegawai juga dapat memiliki pengetahuan yang luas terkait pekerjaannya. Diperlukan upaya berkelanjutan yang membutuhkan adanya komitmen dan partisipasi aktif seluruh jajaran dan pegawai. *Knowledge management* yang diimplementasikan secara tepat dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Untuk Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta IV agar dapat menjaga kepatuhan yang telah dimiliki pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Kemudian, para jajaran Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta IV untuk dapat menjalin hubungan yang baik dengan para pegawainya dengan cara menciptakan komunikasi yang terbuka, memberikan umpan balik yang positif, dan saling menghargai. Dengan demikian akan tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. Lingkungan kerja yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang sekiranya mempengaruhi kinerja pegawai agar penelitian selanjutnya lebih bervariasi serta menambahkan referensi sumber yang lebih kuat dan banyak sehingga penelitian menjadi berkualitas dan berguna dimasa mendatang.