

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN**

#### **V.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka beberapa kesimpulan yang berhasil diperoleh antara lain :

- a. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap manajemen pengetahuan sebesar 0.275 (*standardized*), atau naik turunnya manajemen pengetahuan mampu dijelaskan oleh budaya organisasi sebesar 7.56%, sedangkan sisanya 92.44% dipengaruhi faktor lain.
- b. Iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap manajemen pengetahuan sebesar 0.537 (*standardized*), atau naik turunnya manajemen pengetahuan mampu dijelaskan oleh iklim organisasi sebesar 28.84%, sedangkan sisanya 71.16% dipengaruhi faktor lain.
- c. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kompetensi sebesar 0.330 (*standardized*), atau naik turunnya kompetensi mampu dijelaskan oleh budaya organisasi sebesar 10.89%, sedangkan sisanya 89.11% dipengaruhi faktor lain.
- d. Iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kompetensi sebesar 0.253 (*standardized*), atau naik turunnya kompetensi mampu dijelaskan oleh iklim organisasi sebesar 6.40%, sedangkan sisanya 93.40% dipengaruhi faktor lain.
- e. Manajemen pengetahuan berpengaruh secara langsung terhadap kompetensi sebesar 0.313 (*standardized*), atau naik turunnya kompetensi mampu dijelaskan oleh manajemen pengetahuan sebesar 9.80%, sedangkan sisanya 90.20% dipengaruhi faktor lain.
- f. Budaya organisasi tidak terbukti dapat mempengaruhi kompetensi melalui manajemen pengetahuan secara tidak langsung. Koefisien jalur mempunyai nilai koefisien (*standardized*) sebesar 0.093 dan t hitung sebesar 1.885. Nilai tersebut tidak memenuhi syarat untuk penerimaan hipotesis yaitu nilai t hitung lebih kecil dari 1,96.

g. Iklim organisasi terbukti dapat mempengaruhi kompetensi melalui manajemen pengetahuan secara tidak langsung. Koefisien jalur standard sebesar 0.135 dan t hitung sebesar 2.466. Nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan hipotesis yaitu nilai t hitung yang lebih besar dari 1,96.

## V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah :

a. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan untuk meningkatkan budaya organisasi pegawai KPP Pratama Jakarta Pluit yaitu membangun budaya pengetahuan (*knowledge sharing culture*) yang merupakan sebuah proses yang dilakukan secara berkesinambungan dan konsisten. Pembentukan budaya berbagi pengetahuan mendorong terjadinya kreativitas terhadap pengetahuan dan inovasi sehingga KPP Pratama Jakarta Pluit dapat lebih meningkatkan performa dan kinerjanya.

Pimpinan KPP Pratama Jakarta Pluit hendaknya juga cepat memberikan respon atas segala perubahan yang terjadi, meningkatkan kerjasama tim dan berupaya mencapai target penerimaan pajak, dan lebih memberikan ruang kepada pegawai untuk berkreaitivitas dalam menciptakan ide – ide baru dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu pimpinan KPP Pratama Jakarta Pluit mampu menciptakan situasi kerja yang memotivasi pegawai dan mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi.

b. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan untuk meningkatkan iklim organisasi pegawai KPP Pratama Jakarta Pluit adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang terbuka, karena dengan iklim organisasi yang terbuka maka semangat kerja pegawai akan tinggi, dorongan pimpinan untuk memotivasi pegawainya agar berprestasi akan besar, dan pegawai dapat dengan bebas berbagi (*sharing*) pengetahuan satu sama lain sehingga dapat menciptakan efektifnya manajemen pengetahuan.

Untuk mewujudkan iklim organisasi yang terbuka dituntut adanya kesungguhan pimpinan KPP Pratama Jakarta Pluit memperlakukan pegawai

secara wajar, serta adanya tujuan organisasi yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan dan tujuan pegawai serta organisasi.

c. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan untuk meningkatkan manajemen pengetahuan pegawai KPP Pratama Jakarta Pluit, salah satunya dapat dilakukan untuk membangun dukungan manajemen pengetahuan di KPP Pratama Jakarta Pluit adalah dengan men-sharing pengetahuan antar anggota. Anggota yang mempunyai pengetahuan, gagasan, ketrampilan atau pun pengalaman merupakan asset yang penting bagi organisasi. Diharapkan dengan semakin banyaknya pengetahuan, semakin banyak inovasi-inovasi baru yang tercipta, sehingga mampu meningkatkan daya saing.

### V.3Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu antara lain :

- a. Sikap yang harus ditumbuhkembangkan dan dibudayakan oleh para pegawai KPP Pratama Jakarta Pluit dalam pembentukan manajemen pengetahuan ini diantaranya dorongan kuat untuk :menciptakan, menangkap, menjaring, menyimpan, mengolah, dan menyebarkan *knowledge* yang dimiliki kepada pegawai lain.
- b. KPP Pratama Jakarta Pluit harus dapat menciptakan iklim organisasi yang baik dan menyenangkan, iklim organisasi yang mendukung perbaikan di berbagai aspek, mampu membangun koordinasi yang baik antar fungsi di dalam organisasi, dan terlibat penuh dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan kompetensi pegawai KPP Pratama Jakarta Pluit.
- c. Pegawai KPP Pratama Jakarta Pluit juga harus mampu men-sharing pengetahuannya kepada pegawailain, sehingga tercipta pemikiran yang sama dan oleh karenanya dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
- d. Penelitian lanjutan perlu mengembangkan model pengukuran dengan variabel lainnya yang mempengaruhi manajemen pengetahuan dan kompetensi dengan bermacam metode penelitian dan dapat dilakukan

dengan menggunakan paradigma kualitatif agar mendapat analisis yang lebih mendalam.

e. Kepada para pembaca yang melihat masih banyaknya kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini untuk memberikan kritik, sumbang saran yang dapat dijadikan masukan dalam penyempurnaan penulisan ini.

