BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) menjelaskan variabel *Human Resource Practices* yang dimediasi oleh *Trust* berpengaruh positif untuk *Knowledge Sharing.* Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dikembangkan oleh Bindu Gupta dan Ajay Singh (2017).
2. Hipotesis kedua (H2) menjelaskan variabel *Reward* yang dimediasi oleh *Trust* berpengaruh positif untuk *Knowledge Sharing.* Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dikembangkan oleh Bindu Gupta dan Ajay Singh (2017).
3. Hipotesis ketiga (H3) menjelaskan variabel *Human Resource Practices* berpengaruh positif untuk *Knowledge Sharing.* Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dikembangkan oleh Yong Woon Kim dan Jaekwon Ko (2015).
4. Hipotesis keempat (H4) menjelaskan variabel *Reward* berpengaruh positif untuk *Knowledge Sharing.* Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dikembangkan oleh Vathsala Wickramasinghe dan Ruvini Widyaratne (2012).
5. Hipotesis kelima (H5) menjelaskan variabel *Trust* berpengaruh positif untuk *Knowledge Sharing.* Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dikembangkan oleh Sri Raharso (2016).
6. Hipotesis keenam (H6) menjelaskan variabel *Reward* berpengaruh positif untuk *Trust.* Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dikembangkan oleh Samadi *et al.,* (2015).
7. Hipotesis ketujuh (H7) menjelaskan variabel *Human Resource Practices* berpengaruh positif untuk *Trust.* Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dikembangkan oleh Liggans *et al.,* (2019).

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki batasan sebagai berikut:

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

1. Responden hanya pada staf yang bekerja dihotel bintang empat di Batam saja, jika penelitian lebih lanjut dapat dilakukan di kota-kota lain atau bidang lain.
2. Variabel yang berpengaruh *Knowledge Sharing* dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu *Reward, Human Resource Practices* dan *Trust,* sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *Knowledge Sharing.*
3. Peneliti tidak mengontrol kesungguhan tiap responden dalam mengisi kuesioner, sehingga peneliti tidak mengetahui apakah masing-masing responden pada Hotel Bintang Empat di Batam mengisi kuesioner tersebut.

5.3 Rekomendasi

Saran untuk studi lebih lanjut antara lain:

1. Melakukan penelitian mengenai *Knowledge Sharing* pada pekerja dari bidang industri lainnya seperti manufaktur, rumah sakit dan lainnya.
2. Menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti *selection, compensation, performance appraisal, training and development* dan *trust in supervisor* (Yong Woon Kim dan Jaekwon Ko 2015) karena dalam penelitian sebelumnya, variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing.*

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020