

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) *Knowledge Sharing* mampu memberikan kontribusi positif yang sangat berarti terhadap komitmen pada Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo (Hipotesis 1 diterima). *Knowledge Sharing* mampu memberikan kontribusi peningkatan komitmen karyawan pada Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing* maka semakin tinggi pula komitmennya, begitu juga sebaliknya semakin rendah *knowledge sharing* maka semakin rendah komitmen.
- 2) Kompetensi mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti akan tetapi arahnya negatif terhadap komitmen pada Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo (Hipotesis 2 ditolak). Kompetensi tidak mampu memberikan kontribusi peningkatan komitmen pada Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin rendah komitmennya, begitu juga sebaliknya semakin rendah kompetensi maka semakin tinggi komitmen.
- 3) *Knowledge sharing* mampu memberikan kontribusi positif yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo (Hipotesis 3 diterima). *Knowledge Sharing* mampu memberikan

kontribusi peningkatan kinerja karyawan pada Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing* maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu juga sebaliknya semakin rendah *knowledge sharing* maka semakin rendah kinerja karyawan.

- 4) Kompetensi tidak mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo (Hipotesis 4 ditolak). Kompetensi tidak mampu memberikan kontribusi peningkatan kinerja karyawan pada Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka tidak menjadikan semakin tinggi pula kinerjanya.
- 5) Komitmen mampu memberikan kontribusi positif yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo (Hipotesis 5 diterima). Komitmen mampu memberikan kontribusi peningkatan kinerja karyawan pada Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen maka semakin rendah kinerja karyawan.
- 6) Komitmen memediasi pengaruh *knowledge sharing* mampu memberikan kontribusi positif yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo (Hipotesis 6 diterima). Komitmen sebagai variabel *intervening* pada *knowledge*

sharing mampu memberikan kontribusi peningkatan kinerja karyawan pada Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo.

- 7) Komitmen memediasi pengaruh kompetensi tidak mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan (Hipotesis 7 ditolak). Komitmen sebagai variabel *intervening* pada kompetensi tidak mampu memberikan kontribusi peningkatan kinerja karyawan pada Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang diajukan, sebagai berikut :

- 1) Saran yang bisa dilakukan oleh Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo dalam mengaplikasikan variabel *knowledge sharing*, terlihat pada hasil penelitian dimensi tacit knowledge memiliki pengaruh yang paling besar. Ditemukan bahwa karyawan lebih suka membagikan ilmu pengetahuannya mengenai prosedur dalam melaksanakan pekerjaan seperti SOP (standar operasional prosedur) didalam kantor. Hal ini kantor dinas bisa membuat program terkait berbagi pengetahuan yang bisa dilakukan untuk karyawan yaitu membuat program khusus didalam kantor seperti *knowledge day* yang bisa dilakukan pada hari tertentu atau mungkin bisa dilakukan briefing setiap harinya di pagi hari atau sore hari, agar semua karyawan bisa aktif dalam membagikan ilmu pengetahuan dan pada saat pelaksanaan program setiap karyawan

diharuskan juga sudah menuangkan pada sebuah dokumen agar bisa dipahami oleh para karyawan lainnya untuk dibaca dan dipahami.

- 2) Saran yang bisa dilakukan oleh Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo dalam mengaplikasikan variabel kompetensi, terlihat pada hasil penelitian dimensi keterampilan memiliki pengaruh yang paling besar. Ditemukan bahwa karyawan memiliki lama bekerja yang tinggi dan terampil dalam mengerjakan tugas rutin, serta terampil dalam mengambil keputusan dengan cepat saat terjadi masalah didalam kantor. Hal ini yang bisa dilakukan oleh kantor dinas yaitu selalu memberikan kepercayaan dan dukungan kepada karyawan dalam pengambilan sebuah keputusan yang dihadapi pada saat di lapangan. Agar karyawan selalu memiliki kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan pada tugas yang diberikan oleh kantor yang nantinya akan tumbuh keterampilan dan wawasan baru selama mereka bekerja.
- 3) Saran yang bisa dilakukan oleh Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo dalam mengaplikasikan variabel komitmen, terlihat pada hasil penelitian dimensi normatif memiliki pengaruh yang paling besar. Ditemukan bahwa karyawan memiliki kesetiaan kepada perusahaan dan merasa sungkan jika meninggalkan perusahaan karena telah diberikan fasilitas pergantian jabatan dari pegawai honorer ke pegawai ASN, Hal ini yang bisa dilakukan oleh kantor yaitu memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kesetiaan yang luar biasa yang memberikan dampak keberhasilan dan kemajuan di Dinas PUBMSDA Kabupaten

Sidoarjo serta agar kekompakan, kekeluargaan dan kebahagiaan antar karyawan tetap berjalan dengan baik dalam membantu proses keberhasilan dan kemajuan kantor dinas bisa diberikan program *gathering* kepada seluruh karyawan setiap 1 tahun sekali.

- 4) Saran yang bisa dilakukan oleh Dinas PUBMSDA Kabupaten Sidoarjo dalam mengaplikasikan variabel kinerja karyawan, terlihat pada hasil penelitian dimensi kemampuan bekerjasama memiliki pengaruh yang paling besar. Ditemukan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan yang dimiliki karyawan dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini yang bisa dilakukan oleh kantor dinas yaitu dalam memberikan tugas kepada karyawan dengan membuat kelompok-kelompok kecil dalam penugasan program kerja agar kemampuan bekerjasama antar karyawan tetap terjaga dan berkembang dalam bekerja secara individu dan berkelompok, serta tidak lupa pimpinan terus mengontrol dan mengevaluasi program yang dilakukan agar berjalan dengan baik untuk kemajuan dan keberhasilan kantor dinas.
- 5) Program yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan yang terdapat pada Dinas PUBMSDA kabupaten Sidoarjo dengan diadakannya sebuah pelatihan teknis yang lebih ke arah *team building* dari pada *individual building*. Karena kebutuhan karyawan lebih menyukai diberikan informasi (pengetahuan) dari teman kantor dari pada karyawan belajar sendiri melalui pelatihan

formal (klasikal). Hal ini untuk menjawab adanya tingkat pendidikan dan pelatihan yang kurang optimal serta kebutuhan SDM yang belum tercukupi. Untuk efisiensi dan mengoptimalkan SDM yang ada perlu memotivasi karyawan serta memberikan pelatihan teknis guna kebutuhan pekerjaannya.

- 6) Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitian seperti sampel karyawan dengan jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu dan karyawan non ASN.
- 7) Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambah variabel lainnya seperti variabel kepemimpinan, motivasi dan pelatihan. Setiap institusi perusahaan pasti memiliki figur pemimpin yang mempunyai ciri khas gaya kepemimpinannya masing-masing. Gaya kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila ada kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Saran berikutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang

diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Selanjutnya saran variabel lainnya adalah pelatihan merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Dengan melakukan pelatihan, karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

- 8) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Sidoarjo dalam mengelola karyawan yang dimiliki dengan baik agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki yang nantinya juga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.