

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan ringkasan dari hasil yang disajikan pada bab sebelumnya.

Bab ini memuat kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Berbagi Pengetahuan dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi pada BPKPD Kota Pariaman.

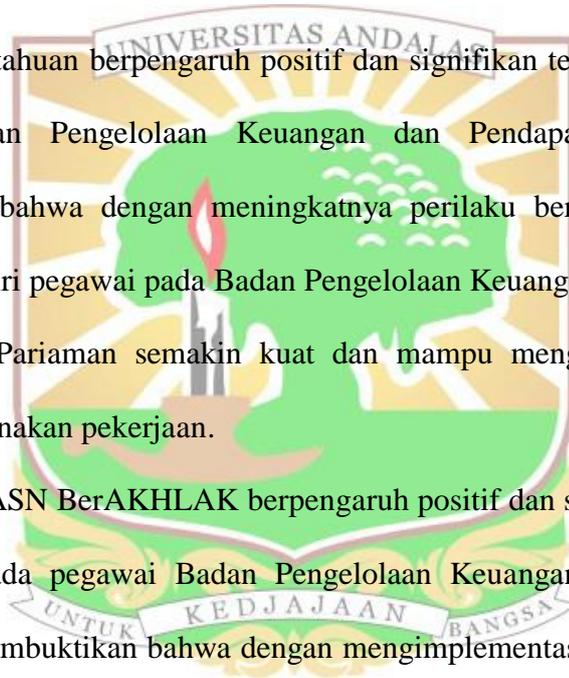
5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan terhadap hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan dan Keuangan Daerah Kota Pariaman. Ini membuktikan bahwa semakin sering perilaku berbagi pengetahuan dilakukan dalam internal pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai tersebut karena kompetensi dan ilmu pengetahuan yang mereka miliki semakin meningkat.
2. Budaya kerja ASN BerAKHLAK tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman. Ini membuktikan bahwa budaya kerja ASN BerAKHLAK tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman dan kinerja pegawai pada Badan

Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman tidak dipengaruhi oleh budaya kerja ASN BerAKHLAK.

3. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman. Ini membuktikan bahwa dengan efikasi diri yang kuat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman.
4. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah. Ini membuktikan bahwa dengan meningkatnya perilaku berbagi pengetahuan maka efikasi diri pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman semakin kuat dan mampu menghadapi tantangan dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Budaya kerja ASN BerAKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah. Ini membuktikan bahwa dengan mengimplementasikan budaya kerja ASN BerAKHLAK maka dapat meningkatkan efikasi diri yang semakin kuat pada pegawai di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman.
6. Efikasi diri memediasi hubungan antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman. Ini membuktikan bahwa dengan meningkatnya perilaku berbagi pengetahuan maka efikasi diri pegawai semakin kuat dan dengan efikasi diri



yang kuat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman.

7. Efikasi diri memediasi hubungan antara budaya kerja ASN BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai. Ini membuktikan bahwa Budaya kerja ASN BerAKHLAK dengan dimediasi oleh efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa implementasi budaya kerja ASN BerAKHLAK secara merata pada semua pegawai yang berada dalam lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman memperkuat efikasi diri pegawai sehingga dengan efikasi diri yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi masukan bagi Pimpinan BPKPD Kota Pariamandalam pengambilan kebijakan terhadap peningkatan kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada BPKPD Kota Pariaman dapat ditingkatkan melalui perilaku berbagi pengetahuan, budaya kerja ASN BerAKHLAK dan efikasi diri. Semua faktor ini memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk itu, pimpinan BPKPD Kota Pariaman mengarahkan pegawai agar tetap menjaga kinerja masing-masing melalui faktor-faktor tersebut. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif ditemukan bahwa kinerja pegawai BPKPD Kota Pariaman termasuk dalam kategori baik. Artinya pegawai BPKPD Kota

Pariaman telah memiliki integritas dan akuntabilitas dalam melaksanakan kegiatan yang mendorong terciptanya peningkatan kinerja mereka.

Nilai TCR paling rendah terdapat pada pernyataan “*Saya dapat menyelesaikan tugas dengan usaha yang minimal tanpa mengurangi kualitas*”. Artinya efisiensi dalam bekerja perlu ditingkatkan lagi bagi setiap pegawai BPKPD Kota Pariaman, sehingga dalam waktu singkat dapat menyelesaikan pekerjaan secara berkualitas. Hal ini bisa ditingkatkan dengan memberikan pelatihan teknis kepada pegawai seperti pelatihan penggunaan teknologi yang mendukung pekerjaan, pelatihan keterampilan teknis. Selain itu perlu adanya implementasi manajemen waktu agar pekerjaan dapat dilakukan lebih efisien dan efektif. Dari hasil evaluasi kinerja, dapat dilakukan peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan dengan memberikan *feedback* kepada pegawai berupa *reward* bagi pegawai yang memiliki kinerja baik, adanya sistem perengkingan pegawai berkinerja baik, memberikan prioritas parkir khusus kepada pegawai berkinerja paling baik setiap bulannya, memberikan bonus berupa *gift* pegawai berkinerja paling baik. Dengan demikian hal ini akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja mereka dalam pencapaian tujuan strategis organisasi.

2. Hasil penelitian membuktikan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai. Artinya dengan meningkatnya perilaku berbagi pengetahuan di lingkungan organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Tentunya dengan kinerja pegawai yang

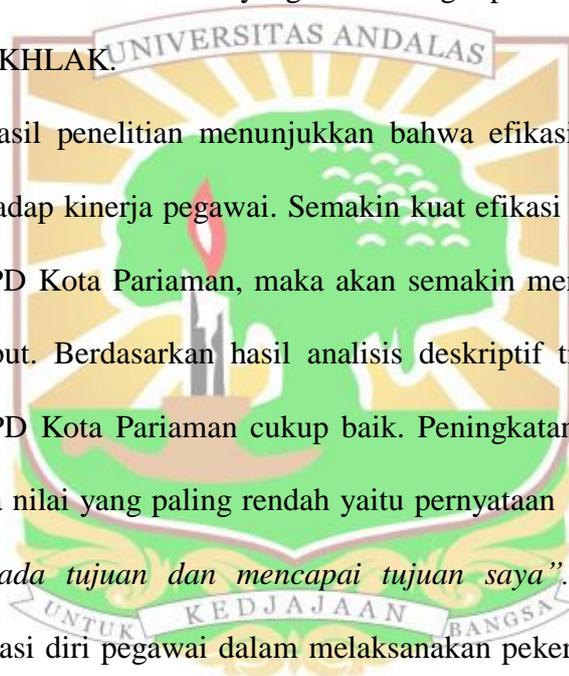
meningkat akan meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif ditemukan bahwa perilaku pegawai dalam berbagi pengetahuan dengan rekan kerja dinilai sudah cukup baik. Nilai TCR paling rendah terdapat pada pernyataan “*Saya secara teratur memberi tahu rekan kerja saya tentang apa yang saya lakukan*”. Artinya bahwa masih ada rasa kurang percaya pegawai untuk memberikan ilmu atau pengetahuan yang mereka miliki kepada pegawai lain. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi pimpinan BPKPD Kota Pariaman agar memberikan dukungan kepada pegawai untuk saling berbagi pengetahuan sehingga pegawai memiliki kompetensi yang sama dan saling bekerja sama. Dukungan bisa dilakukan dalam bentuk seperti menyusun jadwal rutin diskusi internal sekali sebulan yang bisa dilakukan langsung atau melalui *zoom meeting*, membentuk tim kerja dengan perwakilan masing-masing bidang, melaksanakan pendampingan terhadap perubahan teknologi yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah. Dengan demikian maka hubungan internal pegawai semakin kuat, pegawai mau berbagi pengetahuan karena adanya kedekatan komunikasi dan lebih kolaboratif, sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam lingkungan kerja BPKPD Kota Pariaman.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hubungan langsung budaya kerja ASN berAKHLAK tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman. Artinya peningkatan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh budaya kerja BerAKHLAK. Ini perlu menjadi perhatian serius bagi pimpinan BPKPD Kota

Pariaman bagaimana mengelola dan meningkatkan budaya kerja ASN BerAKHLAK karena budaya kerja BerAKHLAK telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Pimpinan BPKPD Kota Pariaman perlu melakukan sosialisasi dan internalisasi menyeluruh terhadap pegawai BPKPD Kota Pariaman tentang pentingnya budaya kerja BerAKHLAK, memasang banner yang berisikan nilai-nilai inti ASN BerAKHLAK pada setiap bidang serta dengan melakukan evaluasi terhadap pencapaian implementasi nilai-nilai inti budaya kerja ASN BerAKHLAK. Pada hubungan tidak langsung, budaya kerja ASN BerAKHLAK memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh efikasi diri. Artinya dengan meningkatnya implementasi budaya kerja ASN BerAKHLAK maka dapat meningkatkan efikasi diri dan dengan efikasi diri yang kuat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai-nilai inti BerAKHLAK yang terdiri dari Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif perlu lebih diperkuat lagi kepada seluruh pegawai di lingkungan BPKPD Kota Pariaman, sehingga memperkuat branding ASN “Bangga Melayani Negeri”. Organisasi perlu membentuk internalisasi nilai-nilai inti budaya kerja ASN BerAKHLAK yang kuat agar memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa budaya kerja ASN BerAKHLAK berada pada kategori baik. Artinya budaya kerja yang ada pada diri pegawai sudah baik, namun perlu peningkatan dan evaluasi yang lebih menyeluruh. Berdasarkan nilai TCR didapatkan bahwa pada nilai yang

paling rendah yaitu “*Saya bertindak proaktif*”. Artinya perlu perbaikan dan evaluasi untuk meningkatkan perilaku proaktif seperti inisiatif, bertindak cepat, memberikan solusi serta berani mengambil resiko. Hal ini dapat dilakukan dengan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan pegawai melalui pelatihan dan adanya *feedback* dari pelaksanaan implementasi budaya kerja ASN berAKHLAK seperti gelar pegawai paling BerAKHLAK kepada pegawai BPKPD Kota Pariaman yang telah mengimplementasikan nilai-nilai inti ASN BerAKHLAK.

4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin kuat efikasi yang dimiliki oleh pegawai BPKPD Kota Pariaman, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tingkat efikasi diri pegawai BPKPD Kota Pariaman cukup baik. Peningkatan efikasi diri perlu dilakukan pada nilai yang paling rendah yaitu pernyataan “*Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan dan mencapai tujuan saya*”. Artinya masihnya rendahnya efikasi diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka hal ini harus ditingkatkan agar dapat mendukung kinerja inovatif. Untuk meningkatkan efikasi diri, BPKPD Kota Pariaman dapat memberikan pelatihan seperti pelatihan teknis yang berkaitan dengan implementasi teknologi dalam pengelolaan keuangan daerah, pelatihan kepemimpinan, pelatihan komunikasi. Selain itu adanya *feedback* dari pimpinan dapat meningkatkan efikasi diri pegawai seperti memberikan *reward* bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, menciptakan hubungan yang terbuka dan



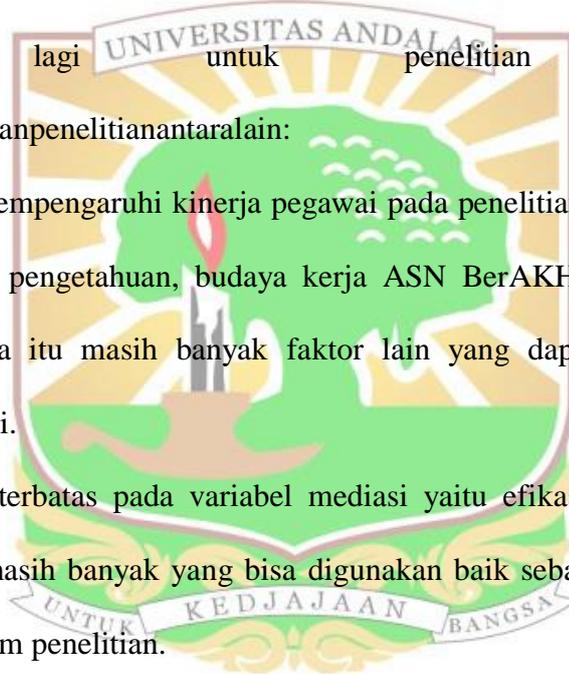
dinamis antara pimpinan dan bawahan sehingga terjalin kolaboratif yang tinggi. Hal ini juga bisa mendukung terciptanya efikasi diri yang lebih kuat dan kinerja yang lebih tinggi dalam internal organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini belum sempurna dan memiliki banyak keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan lagi untuk penelitian selanjutnya.

Beberapa keterbatasan penelitian antara lain:

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada penelitian ini dibatasi pada faktor berbagi pengetahuan, budaya kerja ASN BerAKHLAK dan efikasi diri. Sementara itu masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Penelitian ini terbatas pada variabel mediasi yaitu efikasi diri. Sementara variabel lain masih banyak yang bisa digunakan baik sebagai mediator atau moderator dalam penelitian.
3. Sampel dalam penelitian ini masih sedikit dan terbatas hanya pada satu instansi pemerintahan saja yaitu BPKPD Kota Pariaman sehingga hasil penelitian terbatas generalisasinya.
4. Objek penelitian penelitian ini terbatas pada instansi pemerintah yaitu BPKPD Kota Pariaman, sementara itu masih perlu pengujian pada instansi lain atau pada instansi non pemerintahan seperti perusahaan swasta.



5.4 Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, kepemimpinan, implementasi teknologi dan lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji faktor lain seperti reward, kerjasama tim dan lainnya yang bisa sebagai mediator atau moderator dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan populasi yang lebih luas agar dihasilkan penelitian yang lebih baik dan lebih bisa digeneralisasi sehingga bisa memberikan gambaran dan kajian yang lebih akurat dan relevan tentang kinerja pegawai.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan objek penelitian yang lain selain pada instansi pemerintah seperti pada perbankan, rumah sakit atau perusahaan swasta.

