

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 Work Life Balance pada Kinerja Pegawai dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan.

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 efikasi diri pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan. Ini membuktikan bahwa dengan meningkatnya perilaku berbagi pengetahuan maka efikasi diri pegawai pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan semakin kuat dan mampu menghadapi tantangan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri pada pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan. Ini membuktikan bahwa dengan mengimplementasikan work life balance maka dapat meningkatkan efikasi diri yang semakin kuat pada pegawai di lingkungan Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan.

3. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan. 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.
4. Work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan. Ini membuktikan bahwa work life balance tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan dan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi tidak dipengaruhi oleh work life balance.
5. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan.. Ini membuktikan bahwa dengan efikasi diri yang kuat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan.
6. Efikasi diri memediasi hubungan antara berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan. 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 Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan.

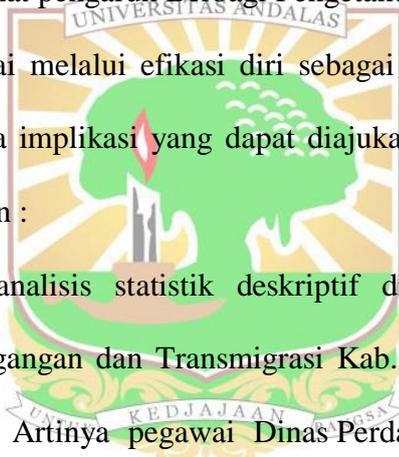


7. Efikasi diri memediasi hubungan antara work life balance terhadap kinerja pegawai. Ini membuktikan bahwa work life balance dengan dimediasi oleh efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa implementasi work life balance secara merata pada semua pegawai yang berada dalam lingkungan Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan. Memperkuat efikasi diri pegawai sehingga dengan efikasi diri yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

5.2. Implikasi

Penelitian ini memiliki implikasi dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berfokus pada melihat pengaruh Berbagi Pengetahuan dan Work life balance terhadap Kinerja Pegawai melalui efikasi diri sebagai variabel mediasi. Secara umum, terdapat beberapa implikasi yang dapat diajukan terkait dengan masing-masing variabel penelitian :

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif ditemukan bahwa kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan termasuk dalam kategori baik. Artinya pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan. 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 Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan sehingga dalam waktu singkat dapat menyelesaikan pekerjaan secara berkualitas. Hal ini bisa



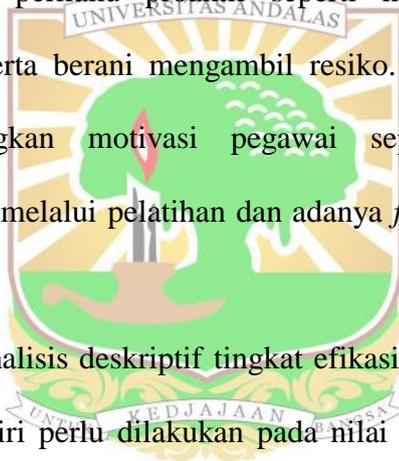
ditingkatkan dengan memberikan pelatihan teknis kepada pegawai seperti pelatihan penggunaan teknologi yang mendukung pekerjaan, pelatihan keterampilan teknis. Selain itu perlu adanya implementasi manajemen waktu agar pekerjaan dapat dilakukan lebih efisien dan efektif. Dari hasil evaluasi kinerja, dapat 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. 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 Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan 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 Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan.

3. Berdasarkan nilai TCR yang paling rendah yaitu *“Saya memiliki cukup waktu untuk keluarga dan aktivitas pribadi”*. 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 motivasi pegawai seperti keterampilan dan pengetahuan pegawai melalui pelatihan dan adanya *feedback* dari pelaksanaan implementasi
4. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tingkat efikasi diri pegawai 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, Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan dapat memberikan pelatihan seperti pelatihan teknis yang berkaitan dengan implementasi teknologi dalam pengelolaan keuangan daerah, pelatihan kepemimpinan, pelatihan komunikasi.



5. Bagi 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 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, work life balance 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 Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan sehingga hasil penelitian terbatas generalisasinya.
4. Objek penelitian penelitian ini terbatas pada instansi pemerintah yaitu Dinas

Perdagangan dan Transmigrasi, 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.

