

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian dan memaparkan temuan-temuan yang diperoleh, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif tiap variabel penelitian menunjukkan gambaran tingkat kinerja pegawai, pengembangan kompetensi, komitmen organisasi, *Employee Engagement* dan *Knowledge Sharing* sebagai berikut:
 - a. Kinerja pegawai sebagian besar berada dalam kategori sangat tinggi, terutama pada aspek inisiatif dan keandalan, menunjukkan fondasi SDM yang kuat. Meski ada ruang untuk pengembangan, khususnya dalam memberikan masukan kepada pimpinan dan efisiensi pekerjaan non-rutin, pegawai terbukti kompeten dan dapat diandalkan dalam mencapai tujuan organisasi.
 - b. Komitmen pegawai tergolong tinggi hingga sangat tinggi, dengan dimensi afektif sebagai yang tertinggi, mencerminkan loyalitas emosional dan kebanggaan terhadap organisasi. Namun, komitmen normatif yang lebih rendah menunjukkan perlunya penguatan pada kesadaran moral dan tanggung jawab. Budaya kerja yang lebih inklusif dapat membantu mengatasi kurangnya rasa "satu keluarga" dan memperkuat keterikatan pegawai secara emosional, moral, dan praktis.
 - c. Kompetensi pegawai berada pada kategori tinggi, dengan kekuatan utama pada kemampuan sosial dan fleksibilitas. Namun, aspek penyelesaian konflik dan kenyamanan terhadap perubahan masih memerlukan perhatian untuk memastikan harmoni dalam kerja tim dan adaptasi yang lebih baik terhadap dinamika industri. Selain itu, pengembangan keterampilan seperti manajemen stres dan pengambilan keputusan kritis perlu ditingkatkan untuk mendukung inovasi dan pertumbuhan organisasi.
 - d. *Knowledge Sharing* berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, dengan dominasi pada *Knowledge Donating* yang menunjukkan

keterbukaan pegawai dalam berbagi informasi. Meski demikian, aspek konsistensi berbagi, kontribusi ide ke basis data, dan penggunaan alat komunikasi seperti e-mail perlu ditingkatkan untuk memastikan kelancaran alur informasi. Strategi yang lebih terstruktur dapat memperkuat budaya kolaboratif dan mendorong efisiensi serta inovasi organisasi.

- e. *Employee Engagement* berada pada tingkat sangat tinggi, terutama pada dimensi dedication yang mencerminkan kebanggaan, komitmen emosional, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Namun, beberapa pegawai merasa tugas mereka kurang menantang, yang dapat menghambat pengembangan keterampilan. Meningkatkan tantangan pekerjaan sambil mempertahankan lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat keterlibatan emosional, kognitif dan fisik pegawai.
2. Pengembangan kompetensi, komitmen organisasi, *Employee Engagement* dan *Knowledge Sharing* secara bersama-sama memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan dalam variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
3. Peran mediasi dari praktik *Knowledge Sharing* dalam hubungan antara pengembangan kompetensi, komitmen organisasi dan *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai. Analisis menunjukkan bahwa praktik *Knowledge Sharing* sebagian memediasi hubungan antara pengembangan kompetensi, komitmen organisasi dan *Employee Engagement* dengan kinerja pegawai. Kemudian dapat disimpulkan bahwa ini mengindikasikan bahwa meskipun praktik *Knowledge Sharing* memiliki peran penting, pengembangan kompetensi, komitmen organisasi dan *Employee Engagement* tetap memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai tanpanya.
4. Peran mediasi selanjutnya yang diuji dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement* sebagai mediator antara pengembangan kompetensi, komitmen organisasi dan praktik *Knowledge Sharing* terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memainkan peran mediasi dalam hubungannya antara pengembangan kompetensi, komitmen organisasi dan praktik *Knowledge Sharing* dengan kinerja pegawai.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, berikut beberapa implikasi yang dapat disimpulkan:

1. Model pengembangan kinerja karyawan yang dihasilkan dari penelitian ini dapat menjadi dasar dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia di Pemerintah Kota Tasikmalaya. Kebijakan ini dapat mencakup pengembangan kompetensi yang berbasis pada tiga dimensi utama: profesional, individu dan sosial, guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja pegawai. Arah Strategis bagi Pemerintah Kota Tasikmalaya: Hasil penelitian ini memberikan panduan praktis bagi pengelolaan pegawai ASN. Dengan memanfaatkan temuan ini, Pemerintah Kota Tasikmalaya dapat merancang strategi peningkatan kompetensi yang spesifik dan terintegrasi, sehingga mendukung reformasi birokrasi yang lebih efektif.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* yang efektif lebih bergantung pada komunikasi dan pengumpulan pengetahuan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan internal untuk memfasilitasi pelatihan, *workshop* atau program mentoring yang mendorong budaya *knowledge sharing* di lingkungan ASN. Komitmen organisasi terbukti sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja melalui mediasi *Knowledge Sharing*. Pemerintah Kota Tasikmalaya dapat mengimplementasikan strategi pengelolaan kinerja yang menekankan pentingnya komitmen, seperti pemberian penghargaan atau insentif berbasis kontribusi individu maupun tim.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan dari hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini untuk memaparkan temuan-temuan yang diperoleh, maka penulis memberikan beberapa rekomendasi penelitian sebagai berikut:

1. Pemerintah Kota Tasikmalaya perlu mengembangkan kebijakan pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi, fokus pada aspek profesional, individu, dan sosial. Hal ini bisa melibatkan program pelatihan yang relevan serta penyediaan anggaran untuk sertifikasi profesi. Selain itu,

- penting untuk memperkenalkan penghargaan berbasis prestasi guna meningkatkan komitmen pegawai dan memperkuat *Employee Engagement*.
2. Untuk mendorong kolaborasi dan *Knowledge Sharing*, Pemerintah Kota Tasikmalaya dapat menciptakan platform digital bagi pegawai untuk *Knowledge Sharing*. Ini harus didukung oleh kebijakan yang mendorong partisipasi aktif, termasuk melalui sesi berbagi antar-dinas atau mentoring. *Knowledge Sharing* juga perlu dimasukkan dalam penilaian kinerja untuk memastikan bahwa kontribusi berbagi pengetahuan dihargai.
 3. Pemerintah Kota Tasikmalaya perlu merumuskan kebijakan yang menghubungkan kinerja pegawai dengan tujuan strategis daerah. Ini dapat dilakukan melalui sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi yang terukur, serta peningkatan transparansi dalam penilaian kinerja dengan umpan balik berkala.
 4. Untuk mendukung inovasi dan kreativitas, Pemerintah Kota Tasikmalaya perlu menciptakan ruang bagi pegawai untuk mengajukan ide baru. Hal ini bisa dilakukan dengan membentuk ruang inovasi di setiap dinas serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang berhasil menerapkan ide kreatif yang berdampak positif, guna meningkatkan *Employee Engagement* dan *Knowledge Sharing*.

Dengan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan tersebut, Pemerintah Kota Tasikmalaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan inovatif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan publik. Diharapkan langkah-langkah ini dapat mendukung tercapainya tujuan pembangunan daerah yang lebih efektif dan berkelanjutan.