

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge Sharing* dan *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kedua variabel ini saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* dan *employee engagement*, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya dilakukan secara komprehensif, tidak hanya berfokus pada satu aspek saja. Jika hanya salah satu faktor yang diperkuat tanpa memperhatikan faktor lainnya, maka hasil yang didapat tidak optimal. Oleh karena itu, instansi publik Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan perlu menyusun strategi pengelolaan SDM secara menyeluruh, dengan mempertimbangkan kedua aspek ini secara bersamaan.

2. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang aktif berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, baik berupa informasi, pengalaman maupun solusi permasalahan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. Hal ini mencerminkan pentingnya dimensi *knowledge sharing* dalam meningkatkan efektivitas kerja dalam pencapaian target kinerja pegawai. Oleh karena itu, menciptakan suasana kerja yang mendukung pertukaran pengetahuan dan membangun kepercayaan antarpegawai menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan antar pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

3. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pegawai yang memiliki rasa keterikatan terhadap organisasi, terutama dalam hal dedikasi dan semangat dalam bekerja, akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini mencerminkan pentingnya penerapan dimensi tertinggi *dedication* di mana pegawai dapat membangun rasa memiliki dan kepedulian terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi. Untuk itu dengan *engagement* yang tinggi, pegawai akan lebih bertanggung jawab, aktif, dan memiliki semangat kerja yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diambil oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* dan *employee engagement*, sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing* dan *employee engagement* terbukti berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah mengembangkan model dengan menambahkan variabel intervening atau moderating seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau motivasi kerja guna menguji apakah pengaruh kedua variabel tersebut tetap konsisten dalam kondisi yang berbeda. Selain itu, memperluas objek penelitian pada instansi atau sektor yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam berbagai konteks organisasi.

2. Bagi instansi, penting untuk memahami keterkaitan antara *knowledge sharing* dan *employee engagement* dalam meningkatkan kinerja pegawai. Upaya seperti penyediaan forum berbagi pengetahuan, pelatihan antarpegawai, serta penguatan komunikasi baik secara formal maupun informal seperti percakapan santai antarpegawai saat berdiskusi di ruang kerja atau saat istirahat dan kolaborasi tim perlu diprioritaskan. Selain itu, strategi untuk meningkatkan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan atas kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan ruang partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi *knowledge sharing* berkontribusi tinggi terhadap kinerja pegawai. Namun, peneliti menyadari belum menggali secara mendalam bentuk dan media berbagi pengetahuan yang paling efektif. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat memperdalam aspek metode berbagi pengetahuan yang digunakan serta hambatan-hambatan yang mungkin terjadi dalam prosesnya. Terkait *employee engagement*, hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *dedication* memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja. Namun demikian, peneliti belum sepenuhnya mengulas aspek-aspek lain dari keterlibatan pegawai secara menyeluruh. Untuk itu, saran bagi penelitian selanjutnya adalah mengeksplorasi lebih dalam mengenai faktor-faktor pembentuk *engagement*, seperti kepuasan kerja atau hubungan dengan atasan agar dapat memberikan pemahaman yang lebih utuh.