

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Employee Competence* terhadap *Kinerja* melalui *Knowledge Sharing* pada pegawai PNS Puskesmas Ambal II Kabupaten Kebumen, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. ***Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* pada pegawai Puskesmas Ambal II.** Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam mengenali, memahami, mengendalikan, dan mengelola emosi, maka semakin baik pula proses berbagi pengetahuan yang dilakukan dengan rekan kerja.
2. ***Employee Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* pada pegawai Puskesmas Ambal II.** Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk melakukan *knowledge sharing*.
3. ***Emotional Intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja* pada pegawai PNS Puskesmas Ambal II.** Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Meskipun *emotional intelligence* dapat mendukung hubungan interpersonal dan komunikasi

antarpegawai, peningkatan kinerja juga memerlukan dukungan faktor lain yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

4. ***Employee Competence* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Puskesmas Ambal II.** Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai belum secara langsung mampu meningkatkan kinerja. Kompetensi perlu didukung oleh penerapan berbagi pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan serta lingkungan kerja yang mendukung agar dapat memberikan dampak terhadap kinerja.
5. ***Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai PNS Puskesmas Ambal II.** Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. *Knowledge sharing* memungkinkan pegawai untuk saling bertukar informasi, pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang dapat membantu penyelesaian pekerjaan.
6. ***Knowledge Sharing* mampu memediasi pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja pada pegawai Puskesmas Ambal II.** Hasil ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui *knowledge sharing*. Dengan demikian, kemampuan emosional pegawai dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja apabila diwujudkan dalam hubungan kerja dan proses pertukaran pengetahuan.

7. *Knowledge Sharing* mampu memediasi pengaruh *Employee Competence* terhadap Kinerja pada pegawai Puskesmas Ambal II.

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui proses berbagi pengetahuan. Kompetensi yang dimiliki pegawai akan memberikan manfaat yang lebih besar apabila pengetahuan dan pengalaman tersebut dibagikan kepada pegawai lain.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 36 orang, akan tetapi tidak semua kuesioner yang kembali dapat dianalisis karena ada 3 kuesioner yang tidak terisi dengan lengkap dan ada responden yang menjawab satu pertanyaan dengan lebih dari satu jawaban, sehingga masuk dalam kategori data rusak. Selain itu ada 1 responden yang meninggal sehingga ada 1 kuesioner yang tidak Kembali.

5.3. Implikasi

Implikasi penelitian ini mencakup 2 hal yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis.

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh Puskesmas Ambal II Kabupaten Kebumen, yaitu:

1. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*. Akan tetapi *Emotional Intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tapi setelah dimediasi oleh *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Puskesmas Ambal II. Berdasarkan hal itu maka sebaiknya pimpinan Puskesmas Ambal II mempertahankan *emotional intelligence* yang sudah dimiliki pegawai saat ini, atau bahkan meningkatkannya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan pelatihan atau kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengenali, mengendalikan dan mengelola emosi, baik emosi diri sendiri maupun dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan masyarakat. Contoh riil kegiatan tersebut yaitu mengadakan *role play* penanganan pasien marah atau komplain dalam kondisi emosional dan kegiatan outbond yang dirancang untuk meningkatkan *emotional intelligence* pegawai melalui permainan kerja sama tim misalnya kegiatan *blind walk*, pegawai dituntut untuk saling percaya, serta memahami kondisi dan perasaan rekan kerja. Selain itu, pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka, kerjasama,

serta saling menghargai antar pegawai. Dengan demikian, emotional intelligence yang dimiliki pegawai dapat terus berkembang dan pada akhirnya mendukung terciptanya knowledge sharing yang lebih baik di lingkungan Puskesmas Ambal II

2. *Employee Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*, tidak berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, tetapi setelah dimediasi oleh *knowledge sharing* berpengaruh signifikan pada pegawai Puskesmas Ambal II. Berdasarkan hal itu maka sebaiknya pimpinan Puskesmas Ambal II sebaiknya meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai saat ini, karena kompetensi yang dimiliki berpengaruh positif. Hal itu bisa dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan (diklat), *workshop* atau lokakarya, seminar atau simposium, serta *on the job training* (OJT) yang berkaitan dengan tugas-tugas pegawai, baik pegawai medis maupun non medis.
3. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PNS Puskesmas Ambal II serta mampu memediasi pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Employee competence* terhadap kinerja. Berdasarkan hal itu, maka sebaiknya pimpinan puskesmas menghimbau para pegawai puskesmas Ambal II untuk meningkatkan perilaku *Knowledge Sharing* yang telah dilakukan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui diskusi rutin, evaluasi

pekerjaan, forum berbagi pengalaman, kegiatan pembelajaran internal, serta komunikasi antarpegawai yang lebih terbuka.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. **Penelitian ini memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara *Emotional Intelligence* dan *Knowledge Sharing*.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengelola emosi dan membangun hubungan interpersonal dapat mendukung terjadinya proses pertukaran pengetahuan dalam organisasi.
2. **Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai hubungan *Employee Competence* dan *Knowledge Sharing*.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki pegawai dapat menjadi sumber penting dalam proses berbagi pengetahuan.
3. **Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *emotional intelligence* dan *employee competence* terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, tetapi dapat memberikan pengaruh

melalui *knowledge sharing*. Temuan ini memperlihatkan pentingnya mempertimbangkan variabel intervening dalam menjelaskan hubungan antara karakteristik individu dan kinerja.

4. **Penelitian ini memperkuat peran *knowledge sharing* sebagai variabel intervening.** *Knowledge sharing* terbukti mampu memediasi pengaruh *emotional intelligence* dan *employee competence* terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa proses berbagi pengetahuan merupakan mekanisme penting yang dapat mengubah kemampuan individu menjadi kontribusi terhadap peningkatan kinerja.
5. **Penelitian ini menambah referensi empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia,** khususnya mengenai pengaruh *emotional intelligence* dan *employee competence* terhadap kinerja melalui *knowledge sharing* pada lingkungan organisasi pelayanan kesehatan.