

## **BAB V** **P E N U T U P**

### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel kecerdasan emosional, iklim organisasi dan *knowledge sharing* terhadap kinerja tim dengan jumlah responden sebanyak 131 orang yang mewakili permasing-masing Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum yang ada di Daerah Kabupaten Padang Pariaman. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja tim pada Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum Kabupaten Padang Pariaman.
2. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja tim pada Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum Kabupaten Padang Pariaman
3. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* pada Kelompok Pengelolaan Sistem Penyediaan Air Minum Kabupaten Padang Pariaman.
4. Iklim organisasi berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* pada Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum Kabupaten Padang Pariaman
5. *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja tim pada Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum Kabupaten Padang Pariaman
6. *Knowledge Sharing* tidak memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja tim pada Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum Kabupaten Padang Pariaman.

7. *Knowledge Sharing* memediasi hubungan antara iklim organisasi dan kinerja tim pada Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum Kabupaten Padang Pariaman.

## **5.2. Implikasi Penelitian**

### **5.2.1. Implikasi Praktis**

Berdasarkan nilai TCR pada penelitian ini menemukan bahwa variabel kinerja tim pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman berada pada range sedang, maka oleh sebab itu pada masa yang akan datang disarankan perlu ditingkatkan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja tim tersebut yang pertama yaitu dengan cara meningkatkan *knowledge sharing* pada anggota tim. Dimana hasil penelitian menemukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja tim. Secara rinci dapat dijelaskan bahwa kinerja tim tersebut juga dapat di tingkatkan dengan cara memperhatikan dan meningkatkan indikator atau item-item yang masih rendah pada item pernyataan kinerja tim itu sendiri, diantaranya adalah: 1) Tim memiliki tujuan yang jelas dan anggota tim memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas; 2) Menyediakan manajemen konflik yang konstruktif dan konseling dalam tim; 3) Meningkatkan keterbukaan dan kepercayaan pada sesama anggota tim. 4) Melibatkan seluruh anggota tim dalam perencanaan operasional yang menyeluruh; 5) Komunikasi yang memadai di antara anggota tim; 6) Anggota tim terampil dan ide – ide baru disambut dari anggota tim; 7) Meningkatkan umpan balik klien ditingkat organisasi. 8) Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam tim serta menetapkan prioritas kerja tentang tugas tim.

Hal yang sama terjadi pada variabel *knowledge sharing*, kecerdasan emosional dan iklim organisasi. Untuk peningkatan *knowledge sharing* perlu dilakukan dengan cara: 1) Anggota tim mampu merekam sebanyak mungkin ketika sedang menulis dokumen atau laporan; 2) anggota tim bersedia menawarkan kesempatan kepada rekan kerjanya yang kurang berpengalaman untuk tampil; 3) Meningkatkan kebiasaan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan sesama tim dan orang lain serta bersedia menjawab pertanyaan semaksimal mungkin.

Sementara itu untuk meningkatkan kecerdasan emosional adalah dengan cara: 1) Meningkatkan kemampuan anggota tim dalam mengenali suasana hati, pikiran mengenai suasana hati diri sendiri dan bagaimana anggota tim mengekspresikan emosinya; 2) Meningkatkan emosi diri terhadap perilaku orang lain. 3) Meningkatkan kemampuan diri dalam menggunakan emosi, sehingga dapat mengarahkan individu ke arah kegiatan yang lebih konstruktif, dan kinerja individu dapat menjadi lebih terkendali. 4) Meningkatkan kemampuan diri untuk mengatur emosi diri sendiri, sehingga dapat dengan cepat dapat memulihkan diri dari tekanan psikologis.

Selanjutnya untuk meningkatkan iklim organisasi adalah dengan cara: 1) Lingkungan organisasi di dalam organisasi cenderung bebas dan menghargai perbedaan dan lebih meningkatkan saling kepercayaan sesama anggota tim; 2) Jika terjadi konflik di dalam organisasi, maka konflik tersebut diselesaikan dengan baik-baik; 3) Metode pengendalian manajemen dalam organisasi ini adalah pengendalian diri; 4) Dukungan yang diberikan oleh Ketua dan rekan sekerja membuat saya lebih

giat dalam bekerja. 5) Dukungan yang diberikan oleh Ketua dan rekan sekerja membuat saya lebih giat dalam bekerja.

### **5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Sebagaimana penelitian pada umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu diantaranya :

- 1) Penelitian ini dilakukan pada Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Padang Pariaman, jadi hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten/Kota lainnya dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan organisasi perangkat daerah lainnya di Kabupaten Agam. Oleh sebab itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada organisasi perangkat daerah lainnya.
- 2) Jumlah responden pada penelitian ini tergolong kecil (103) orang sehingga dapat mempengaruhi ketetapan hasil yang diperoleh, sehingga disarankan untuk penelitian berikutnya agar responden lebih banyak lagi dalam rangka untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
- 3) Penelitian ini hanya meneliti kecerdasan emosional, iklim organisasi dan *knowledge sharing* sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja tim, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah variabel yang mungkin dapat mempengaruhi variabel kinerja tim seperti kepemimpinan, keadilan organisasi, tim konflik, komitmen organisasi dan mekanisme struktur.

- 4) Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel mediasi yaitu *knowledge sharing* antara variabel kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kinerja tim, peneliti berikutnya diharapkan dapat menguji variabel moderasi atau variabel intervening pada variabel yang ada dalam penelitian ini.