

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh hubungan variabel-variabel yang diteliti dengan jumlah sampel yang valid sebanyak 59 orang aparatur sipil negara yang bertugas di Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya. dimana penelitian dilakukan dengan pengujian kepada 7 (tujuh) buah hipotesis yang diuji dengan menggunakan pengolahan data dilakukan dengan Smart-PLS 3.0. Berdasarkan hasil dari analisis dan pengujian hipotesis maka dapat dirangkum kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Readiness for Change* di Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.
2. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap *Readiness for Change* di Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.
3. Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* ASN di Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.

4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* ASN di Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.
5. *Readiness for Change* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* ASN di Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.
6. *Readiness for Change* memediasi hubungan antara Perilaku Kepemimpinan terhadap *Knowledge Sharing* ASN di Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.
7. *Readiness for Change* tidak memediasi hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* ASN di Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.

## **5.2. Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan kepada organisasi bisa meningkatkan pendidikan, komunikasi, partisipasi, keterlibatan, dukungan, kemudahan, negosiasi serta persetujuan kepada para anggota organisasi, dan hasil penelitian ini semoga dapat menjadi pedoman dan masukan bagi Kepala Puskesmas Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa yang akan mendatang, supaya tingkat kesiapan dalam menerima perubahan dapat meningkat, dan kepada pegawai puskesmas diharapkan membiasakan diri untuk menerima perubahan asalkan perubahan tersebut tidak merugikan organisasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat kesiapan pegawai dalam menerima perubahan masih dalam kategori sedang dan, hal ini dapat dilihat dari TCR variable *Readiness for Change* sebesar 73.46% dimana

termasuk dalam kategori sedang. Oleh karena itu diperlukan tindakan-tindakan yang cepat baik berupa kebijakan maupun penetapan peraturan untuk meningkatkan kesiapan dalam menerima perubahan dalam berorganisasi, karena kesiapan dalam menerima perubahan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi.

Penelitian ini juga ditemukan bahwa Komitmen Organisasi belum memiliki pengaruh terhadap *Readiness for Change*, sehingga juga belum dapat memberikan pengaruh dalam memediasi terhadap *Knowledge Sharing*, untuk itu perlu meningkatkan hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan pegawai dalam menerima perubahan.

Adapun cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan serta keinginan berbagi pengetahuan dalam bekerja demi meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu seorang pemimpin lebih meningkatkan perilaku yang baik yang bisa memengaruhi tingkat kepercayaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi, perilaku yang perlu ditingkatkan terutama perilaku kepemimpinan dalam kategori kepemimpinan transaksional.

Selain itu maka juga perlu manajemen dalam organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai dalam berorganisasi terutama komitmen kontinuitas yang akan membuat mereka merasa keberlangsungan hidup organisasi juga akan berpengaruh terhadap mereka, sehingga komitmen organisasi dapat mendorong perilaku berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian dan Saran

Sebagai mana kebanyakan penelitian lainnya, penelitian ini tentu juga tidak lepas dari keterbatasan diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada pegawai Puskesmas Sungai dareh Kabupaten Dharmasraya. Dengan demikian hasil dari penelitian ini tidak dapat berlaku sama pada instansi yang bergerak dibidang lainnya. oleh sebab itu disarankan kepada Kepala Puskesmas supaya dapat mengontrol agar staf dan jajarannya bisa menanggapi perubahan dengan bijak dan dapat mengelola mengenai perubahan dunia termasuk dalam perubahan organisasi pelayanan, untuk penelitian berikutnya dapat mereplikasi model penelitian ini, dan kemudian mengujinya secara empiris pada instansi lainnya.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini masih tergolong kecil (59 responden) sehingga dapat mempengaruhi ketepatan dari hasil penelitian yang di peroleh, dengan demikian disarankan penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan jumlah sampel yang lebih besar (lebih dari 150 responden) dalam rangka memperoleh validitasi data dan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan *Readiness for Change* sebagai penentu *Knowledge Sharing*. Dengan demikian variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *Knowledge Sharing* terabaikan, maka pada penelitian berikutnya disarankan dapat

menambahkan variabel-variabel lain seperti komitmen karir, kepuasan karir, dukungan organisasi, sikap untuk perubahan, etika kerja sebagai penentu *knowledge sharing*.