

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. *Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
2. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
4. *Knowledge sharing*, profesionalisme dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
5. *Knowledge sharing* berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran membangun yang dapat dipergunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat, yaitu :

### 1. Meningkatkan Program Knowledge Sharing

Dinas dapat mengembangkan forum diskusi, pelatihan, atau sistem berbasis teknologi untuk mendorong pegawai berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide inovatif secara rutin, sehingga mendukung kinerja individu dan tim.

### 2. Penguatan Profesionalisme Pegawai

Organisasi perlu menyediakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan kompetensi, etika kerja, dan tanggung jawab profesional. Selain itu, penegakan disiplin kerja harus dilakukan secara konsisten untuk menjaga standar profesionalisme.

### 3. Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai

Dinas dapat memperbaiki aspek-aspek kepuasan kerja, seperti memberikan kompensasi yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memperkuat hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai.

### 4. Integrasi Program yang Mendukung Kinerja Secara Menyeluruh

Mengingat knowledge sharing, profesionalisme, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan, organisasi perlu mengintegrasikan program pengembangan yang mencakup ketiga aspek tersebut secara holistik untuk mencapai hasil kinerja optimal.

## 5. Memprioritaskan Knowledge Sharing sebagai Strategi Utama

Karena knowledge sharing memiliki pengaruh dominan, organisasi perlu memfokuskan kebijakan dan sumber daya pada peningkatan proses berbagi pengetahuan. Langkah ini dapat mencakup pengembangan sistem manajemen pengetahuan yang mudah diakses dan insentif bagi pegawai yang aktif berbagi informasi.

