

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 Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak di Kota Surabaya.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak di Kota Surabaya.
3. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak di Kota Surabaya.
4. *Knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak di Kota Surabaya.
5. Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak di Kota Surabaya.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran membangun yang dapat dipergunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak - Surabaya, yaitu :

1. Meningkatkan Fasilitas dan Budaya Knowledge Sharing

Karena knowledge sharing berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, disarankan agar kelurahan menyediakan wadah atau forum rutin untuk berbagi informasi dan pengalaman, seperti diskusi mingguan, sistem dokumentasi kerja, atau media komunikasi internal. Selain itu, penting untuk membangun budaya saling percaya agar pegawai merasa nyaman dalam berbagi pengetahuan.

2. Mengembangkan Gaya Kepemimpinan yang Partisipatif dan Inspiratif

Dengan kepemimpinan terbukti berpengaruh secara parsial — dan bahkan dominan — terhadap kinerja, maka perlu dilakukan penguatan kapasitas kepemimpinan, khususnya dalam hal komunikasi, motivasi, dan manajemen tim. Pelatihan kepemimpinan atau pembinaan berkelanjutan sangat penting agar pemimpin mampu menjadi role model dan motor penggerak perubahan di lingkungan kerja.

3. Mendorong Penguatan Profesionalisme Pegawai

Karena profesionalisme juga memberikan pengaruh terhadap kinerja, disarankan agar kelurahan secara konsisten menanamkan nilai-nilai kerja profesional, seperti integritas, tanggung jawab, dan kedisiplinan. Ini dapat dilakukan melalui pembinaan berkala, sistem evaluasi kinerja berbasis kompetensi, serta pemberian penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan sikap profesional tinggi.

4. Membangun Sistem Manajemen Terpadu yang Mengintegrasikan Ketiga Faktor

Hasil simultan menunjukkan bahwa knowledge sharing, kepemimpinan, dan profesionalisme harus berjalan bersama. Oleh karena itu, kelurahan disarankan untuk mengembangkan sistem manajemen SDM yang integratif, di mana ketiga aspek tersebut diperkuat secara bersamaan dalam kebijakan, evaluasi kinerja, dan

pengembangan pegawai. Pendekatan holistik ini akan berdampak lebih besar terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh.

5. Fokus pada Penguatan Peran Kepemimpinan Sebagai Pengaruh Paling Dominan

Karena kepemimpinan adalah faktor dominan, maka menjadi penting bagi kelurahan untuk menempatkan pemimpin yang memiliki kapasitas strategis, kepedulian sosial, dan kemampuan manajerial yang tinggi. Selain itu, proses seleksi dan pengembangan calon pemimpin ke depan perlu lebih terstruktur agar mampu mendorong budaya kerja yang positif dan produktif.



DAFTAR PUSTAKA