

## 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 Gunung Anyar Tambak dan Kelurahan Siwalankerto - Surabaya, yaitu :

#### 1. Peningkatan Profesionalisme Pegawai

Pemerintah kelurahan perlu mengadakan pelatihan, workshop, serta pembinaan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, kedisiplinan, integritas, dan tanggung jawab pegawai. Hal ini penting karena profesionalisme terbukti berpengaruh signifikan, bahkan dominan, terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Penguatan Budaya Organisasi yang Positif

Kelurahan perlu membangun budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai kerja sama, kedisiplinan, keterbukaan komunikasi, dan orientasi pelayanan publik. Pimpinan harus menjadi teladan dalam menanamkan nilai tersebut sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang sehat dan kondusif.

#### 3. Meningkatkan Work-Life Balance Pegawai

Perlu adanya kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, misalnya pengaturan beban kerja yang proporsional, jam kerja yang fleksibel sesuai kebutuhan tertentu, serta dukungan sosial dari pimpinan. Hal ini akan membantu pegawai tetap produktif sekaligus menjaga kesehatan fisik dan mental.

#### 4. Pendekatan Holistik dalam Meningkatkan Kinerja

Karena profesionalisme, budaya organisasi, dan work-life balance terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, maka kelurahan sebaiknya mengembangkan strategi manajemen pegawai secara komprehensif. Upaya peningkatan kinerja tidak cukup dengan hanya memperbaiki satu aspek, tetapi harus melibatkan ketiga faktor tersebut secara terpadu.

##### 5. Fokus pada Profesionalisme sebagai Faktor Dominan

Mengingat profesionalisme terbukti memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja, kelurahan sebaiknya memberikan perhatian khusus pada aspek ini melalui sistem reward and punishment yang jelas, monitoring kinerja, serta pemberian motivasi bagi pegawai berprestasi. Dengan fokus pada peningkatan profesionalisme, diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan dan berkesinambungan..

