

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat dirumuskan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge Sharing* terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Gunungsari dan Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa praktik berbagi pengetahuan yang berjalan dengan baik—melalui upaya pengembangan pengetahuan dan keterampilan dari dalam maupun luar instansi, keaktifan menyampaikan ide atau saran, serta kesediaan berbagi pengalaman dan informasi pekerjaan, berkontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja pegawai.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Gunungsari dan Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya. Tingginya tingkat kepuasan kerja, yang tercermin dari perasaan senang terhadap pekerjaan, kesesuaian imbalan dengan kontribusi, sistem promosi yang dikelola secara adil, pengawasan pimpinan yang profesional, serta hubungan kerja yang harmonis, mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
3. Budaya organisasi terbukti memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Gunungsari dan Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya. Budaya organisasi yang kuat, ditandai dengan kepatuhan terhadap kebiasaan

kerja, norma, dan peraturan yang berlaku, menjadi pedoman perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara konsisten dan bertanggung jawab.

4. Secara simultan, knowledge sharing, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Gunungsari dan Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya. Sinergi ketiga variabel tersebut menjadi fondasi penting dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal.
5. Kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Gunungsari dan Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya. Hasil ini menegaskan bahwa perasaan positif pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan menjadi faktor kunci yang lebih menentukan peningkatan kinerja dibandingkan variabel lain yang diteliti.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dari penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Kantor Kelurahan Gunungsari dan Kelurahan Dukuh Pakis disarankan untuk terus memperkuat praktik knowledge sharing melalui penyediaan forum diskusi rutin, pelatihan internal, serta mekanisme berbagi pengalaman kerja antarpegawai, sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan kinerja.

2. Peningkatan kepuasan kerja pegawai perlu menjadi perhatian utama dengan memastikan kesesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima, penerapan sistem promosi yang transparan dan adil, serta penguatan peran pimpinan dalam melakukan pengawasan secara profesional dan suportif guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.
3. Penguatan budaya organisasi perlu dilakukan secara berkelanjutan dengan menanamkan nilai-nilai kepatuhan terhadap kebiasaan kerja, norma, dan peraturan yang berlaku, serta memberikan keteladanan dari pimpinan agar budaya kerja yang positif dapat diinternalisasi oleh seluruh pegawai.
4. Sinergi antara knowledge sharing, kepuasan kerja, dan budaya organisasi perlu dikelola secara terpadu melalui kebijakan dan program manajemen sumber daya manusia yang terencana, sehingga ketiga aspek tersebut dapat saling mendukung dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.
5. Mengingat kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan, instansi disarankan untuk memprioritaskan kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan dan kenyamanan kerja pegawai, termasuk pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karier, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis, sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.