

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Utama Instansi XYZ. Dengan adanya pengelolaan pengetahuan yang lebih baik, pegawai memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Pengelolaan pengetahuan yang mencakup kemudahan memperoleh informasi, kegiatan berbagi pengetahuan, penciptaan pengetahuan baru, dokumentasi pengetahuan, serta upaya menjaga pengetahuan agar tetap dapat digunakan kembali terbukti mampu mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara lebih efektif.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Utama Instansi XYZ. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat membantu pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Kondisi fasilitas kerja, ketersediaan ruang kerja, keselamatan kerja, serta hubungan yang baik antara pegawai dengan rekan kerja maupun atasan menjadi faktor yang turut mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Utama Instansi XYZ. Hal ini menjelaskan tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya dapat mendorong semangat dan kesungguhan pegawai dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Kepuasan tersebut dapat terbentuk melalui kesesuaian pekerjaan, hubungan kerja yang baik, kesempatan untuk berkembang, serta perasaan dihargai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa *knowledge management*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 55,1%, sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh

bagaimana instansi mengelola pengetahuan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta menjaga kepuasan kerja pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan tahapan pelaksanaan serta temuan yang dihasilkan, penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu menjadi perhatian dalam menafsirkan hasil penelitian. Keterbatasan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a) Keterbatasan cakupan objek penelitian

Penelitian ini hanya melibatkan pegawai yang berada di lingkungan Sekretariat Utama Instansi XYZ. Dengan demikian, hasil penelitian belum dapat diberlakukan secara luas untuk seluruh unit kerja di Instansi XYZ maupun untuk instansi pemerintahan lainnya. Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, susunan kelembagaan, serta tingkat beban pekerjaan pada setiap instansi dapat menghasilkan kondisi yang berbeda. Oleh sebab itu, temuan penelitian ini lebih sesuai digunakan untuk merepresentasikan kondisi pada objek yang diteliti, terutama dalam menjelaskan keterkaitan *knowledge management*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di lingkungan tersebut.

b) Keterbatasan variabel penelitian

Model penelitian ini hanya mencakup tiga variabel independen, yaitu *knowledge management*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Hasil pengujian R-Square menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menerangkan variasi kinerja pegawai sebesar 55,1%. Sementara itu, sebesar 44,9% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, kedisiplinan, budaya instansi, kompensasi, pelatihan, serta berbagai faktor lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini.

c) Keterbatasan waktu dan pendekatan penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada satu rentang waktu tertentu, sehingga hasil yang diperoleh hanya mencerminkan kondisi pegawai ketika penelitian dilaksanakan. Hasil yang berbeda mungkin ditemukan apabila penelitian dilakukan pada periode lain karena adanya perubahan kebijakan,

dinamika organisasi, perkembangan lingkungan kerja, maupun perubahan kebutuhan pegawai. Di samping itu, penggunaan pendekatan kuantitatif menyebabkan pembahasan lebih diarahkan pada pengukuran hubungan antarvariabel melalui data statistik. Pendekatan tersebut belum sepenuhnya mampu menggali pengalaman, pandangan, dan kondisi pegawai secara lebih mendalam.

5.3 Saran

a) Saran Teoritis

Penelitian pada masa mendatang dapat memperluas cakupan analisis dengan memasukkan sejumlah faktor tambahan yang diperkirakan turut menentukan tingkat kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup dorongan dalam bekerja, kepatuhan terhadap aturan, intensitas tugas, karakter kepemimpinan, nilai-nilai organisasi, sistem penghargaan, program pengembangan kompetensi, serta keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya. Penggunaan variabel yang lebih beragam diharapkan mampu menghasilkan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor pembentuk kinerja. Hal ini penting karena model penelitian yang digunakan belum mampu menerangkan seluruh perubahan kinerja pegawai, sehingga masih terdapat proporsi sebesar 44,9% yang kemungkinan berasal dari variabel lain di luar penelitian.

Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lain atau membandingkan beberapa unit kerja yang berbeda. Dengan cakupan objek yang lebih luas, hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menggunakan pendekatan campuran, yaitu menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif, agar hasil penelitian tidak hanya menunjukkan pengaruh antarvariabel secara statistik, tetapi juga mampu menggali alasan, pengalaman, dan kondisi nyata yang dirasakan pegawai secara lebih mendalam.

b) Saran Praktis

a. Peningkatan pengelolaan pengetahuan pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* menjadi variabel dengan pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu,

instansi disarankan untuk memperkuat sistem pengelolaan pengetahuan secara lebih terarah. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyusunan dokumentasi pengetahuan yang lebih rapi, penyediaan media penyimpanan dokumen yang mudah diakses, serta pembaruan informasi kerja secara berkala. Selain itu, kegiatan pelatihan, mentoring, dan diskusi perlu dilakukan secara lebih konsisten agar pengetahuan yang dimiliki pegawai dapat tersebar secara merata. Mengingat indikator terendah pada variabel ini berkaitan dengan pengumpulan ide pengembangan, instansi juga dapat menyediakan forum atau wadah khusus bagi pegawai untuk menyampaikan masukan, pengalaman, dan gagasan yang dapat mendukung perbaikan kerja.

b. Perbaikan fasilitas dan kenyamanan di lingkungan kerja

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil deskriptif, aspek yang masih perlu diperhatikan adalah kualitas furnitur dan fasilitas fisik pendukung. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap kondisi sarana kerja, seperti meja, kursi, lemari penyimpanan, pencahayaan ruangan, serta sirkulasi udara. Perbaikan fasilitas tersebut penting karena pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman untuk menyelesaikan tugas secara efisien. Selain fasilitas fisik, hubungan kerja yang baik antara pegawai, atasan, dan rekan kerja juga perlu terus dijaga melalui komunikasi yang terbuka, koordinasi yang jelas, serta budaya kerja yang saling mendukung.

c. Peningkatan rasa bangga dan apresiasi terhadap pekerjaan

Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil deskriptif menunjukkan bahwa rasa bangga terhadap pekerjaan masih menjadi indikator dengan nilai paling rendah. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan apresiasi terhadap kontribusi pegawai, baik melalui pengakuan secara formal maupun informal. Apresiasi tidak selalu harus berbentuk materi, tetapi juga dapat berupa ucapan penghargaan, pemberian kepercayaan, kesempatan mengikuti pelatihan, atau pelibatan pegawai dalam kegiatan penting instansi. Selain itu, instansi dapat memperkuat pemahaman pegawai mengenai makna dan kontribusi pekerjaannya terhadap pelayanan publik,

sehingga pegawai tidak hanya melihat pekerjaan sebagai rutinitas, tetapi juga sebagai bagian penting dari pencapaian tujuan instansi.

d. Peningkatan efisiensi kerja pegawai

Hasil deskriptif pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa indikator terendah terdapat pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk memperhatikan aspek perencanaan kerja, pembagian tugas, dan alur kerja pegawai. Penyusunan prioritas pekerjaan, pemanfaatan sistem digital, serta kejelasan prosedur kerja dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat. Selain itu, koordinasi antarbagian juga perlu diperkuat agar pekerjaan yang membutuhkan kerja sama lintas unit dapat berjalan lebih lancar dan tidak menimbulkan keterlambatan.