

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin meningkatnya *knowledge sharing* yang diberikan pada pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat.
2. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin meningkatnya *skill* yang ada pada pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat.
3. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin meningkatnya *knowledge sharing* yang diberikan pada pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat.
4. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin meningkatnya *skill* yang ada pada pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat.

5. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan pada pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, maka tingkat kinerja pegawai juga akan meningkat
6. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki mediasi antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti kepuasan kerja memiliki peran penting antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.
7. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki mediasi antara *skill* terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti kepuasan kerja memiliki peran penting antara *skill* terhadap kinerja pegawai.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat peneliti menyarankan bahwa :

1. Hasil penelitian kinerja pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman dengan indikator *knowledge sharing* dan *skill* serta kepuasan kerja, maka dilihat variabel *knowledge sharing* dan *skill* serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara hubungan *knowledge sharing* dan *skill* terhadap kinerja pegawai yang sangat memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman.

2. Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, menandakan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting dalam peningkatan kinerja pegawai yang ada di KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman, dimana dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai, maka akan membawa dampak yang positif antar pribadi karyawan dan kinerja pegawai KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman secara umum.
3. Pada variabel *knowledge sharing* yang terdapat pada KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman telah baik. Namun, terdapat beberapa pengaruh yang lebih diperhatikan kembali dikarenakan terdapat pegawai belum sepenuhnya merasakan dan menerapkan *knowledge sharing* dengan baik. Dengan cara instansi mendorong dan lebih memperhatikan pegawai yang belum optimal berperilaku *knowledge sharing* dan mengawasi persebaran informasi agar pegawai secara merata mendapatkan informasi.
4. Tingkat kemampuan pegawai pada KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman yang sudah baik ini diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan pegawai memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan, dikarenakan aspek ini mendapatkan persentase perolehan skor terendah dibandingkan dimensi lainnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya di masa yang akan datang lebih dikembangkan oleh peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada faktor-faktor internal saja seperti *knowledge sharing*, *skill*, kepuasan kerja, dan kinerja.
2. Objek dan sampel penelitian yang diambil hanya terbatas pada satu perwakilan instansi saja bukan pada beberapa perwakilan atau instansi pusat.
3. Penelitian hanya menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan tidak menggunakan metode wawancara secara mendalam dengan semua responden dalam penelitian.
4. Untuk para peneliti selanjutnya, disarankan agar menambah beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai seperti disiplin kerja, budaya kerja dan sebagainya.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Penelitian ini hanya menganalisis aspek *knowledge sharing* dan *skill* jadi disarankan untuk penelitian berikutnya untuk dapat menambah variabel lainnya yang dapat menjelaskan lebih mendalam tentang kinerja pegawai seperti disiplin kerja, budaya kerja, motivasi kerja dan banyak lagi variabel yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel dari KAN Kemenag Kabupaten Padang Pariaman. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengambil sampel pada pegawai KAN Kemenag lainnya yang masih dalam satu

instansi. Agar kajian tentang *knowledge sharing*, *skill*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dapat dipahami secara mendalam.

3. Dengan memperhatikan hasil dari penelitian, guna memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini, maka penelitian selanjutnya sebaiknya jumlah sampel yang digunakan lebih banyak, menggunakan data terbaru dan memperluas objek penelitian. Agar penelitian memberikan hasil yang lebih relevan dan lebih akurat.

