

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kinerja dipengaruhi secara negatif oleh *Knowledge Sharing*. Dengan kata lain semakin tinggi *Knowledge Sharing*, maka akan semakin meningkat Kinerja. *Knowledge Sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. *Knowledge Sharing* merupakan hal mendasar yang harus dilakukan para karyawan dalam organisasi untuk dapat berkontribusi pada aplikasi pengetahuan dan inovasi yang pada akhirnya menuju keunggulan kompetitif serta dapat meningkatkan Kinerja pada pegawai. Kinerja dipengaruhi secara positif oleh Pemberdayaan. Dengan kata lain semakin baik sistem Pemberdayaan yang ada, maka akan semakin meningkat pula Kinerja. Pemberdayaan manusia merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan atau organisasi. Adanya Pemberdayaan yang baik dapat menjadi dorongan psikologis kepada pegawai untuk memberikan Kinerja yang maksimal. Kinerja dipengaruhi secara negatif oleh Kepuasan Kerja. Dengan kata lain semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka akan semakin meningkat pula Kinerja. Kepuasan Kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan

dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena jika pegawai tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka motivasi mereka akan menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan akan sulit untuk bekerja sama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan Kinerja pegawai serta berjalannya operasional suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa kebijakan manajerial yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

5.2 Saran

1. Berdasarkan nilai TCR terendah pada variabel Kinerja terdapat pertanyaan pada No 12 sebesar 83,30% dan No 4 sebesar 85,2% oleh sebab itu pihak Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat perlu mempertahankan bahkan meningkatkan lagi sistem Kinerja melalui indikator yang terendah menurut jawaban responden yaitu “Saya berusaha menyelesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab” serta “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan desa”.

2. Berdasarkan nilai TCR terendah pada variabel Kepuasan Kerja terdapat pertanyaan pada No 4 sebesar 78,10% dan No 6 sebesar 78,57% oleh sebab itu pihak Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat perlu meningkatkan lagi Kepuasan Kerja melalui indikator yang terendah menurut jawaban responden yaitu “Gaji pokok yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya” dan “Adanya kesempatan yang sama bagi pegawai dalam pengembangan karir”.

3. Berdasarkan nilai TCR terendah pada variabel *Knowledge Sharing* terdapat pertanyaan pada No 7 sebesar 40,48% dan No 9 sebesar 62,38% , oleh sebab itu pihak Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat perlu meningkatkan lagi *Knowledge Sharing* melalui indikator yang terendah menurut jawaban responden yaitu “Saya selalu senang membagi pengetahuan dengan rekan kerja” dan “Jika rekan kerja saya belum mengerti saya senang membagikan pengetahuan saya dengan rekan kerja saya”.

4. Berdasarkan nilai TCR terendah pada variabel Pemberdayaan terdapat pertanyaan pada No 5 sebesar 68,10% dan No 6 sebesar 68,57% , oleh sebab itu pihak Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat perlu meningkatkan lagi Pemberdayaan melalui indikator yang terendah menurut jawaban responden yaitu “Saya percaya sebagian orang umumnya bertujuan baik” dan “Saya percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi ini”.

