

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan dengan  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $5,992 > 2.026$ ) serta dengan nilai signifikansi *knowledge management* ( $0,000 < 0,05$ ), artinya nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sungai Tutung, besarnya pengaruh *knowledge management* (X1) terhadap Kinerja pegawai Puskesmas di Sungai Tutung yaitu sebesar 37,03%.
2. *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di buktikan dengan  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $2,306 > 2.026$ ) serta dengan nilai signifikansi *Knowledge sharing* ( $0,001 < 0,05$ ), artinya nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap Kinerja pegawai Puskesmas di Sungai Tutung, besarnya pengaruh *knowledge sharing* (X2) terhadap Kinerja pegawai Puskesmas di Sungai Tutung yaitu sebesar 11,72%
3. Terdapat pengaruh positif *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sungai Tutung dengan signifikansi  $\leq 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya *knowledge management* dan *knowledge sharing* berpengaruh secara simultan terhadap

kinerja pegawai Puskesmas Sungai Tutung artinya *knowledge management* dan *knowledge sharing* secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sungai Tutung. Besarnya kontribusi variabel *knowledge management* (X1) dan *knowledge sharing* (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 90,4% sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat di sarankan sebagai berikut :

1. Dilihat dari total capaian responden tertinggi pada variabel *knowledge management* diperoleh persentase 81,33% dengan kategori baik dan total capain terendah yaitu di peroleh persentase 74,22% dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data capaian responden *knowledge management* sudah cukup baik digunakan. Saran dari peneliti yaitu Menciptakan budaya berbagi pengetahuan yang positif: Puskesmas perlu untuk menciptakan budaya berbagi pengetahuan yang positif di dalam organisasinya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berbagi pengetahuan. Penghargaan dapat berupa bentuk non-materi, seperti pengakuan dari pimpinan, atau bentuk materi, seperti bonus atau kenaikan jabatan. Membangun infrastruktur KM yang memadai: Puskesmas perlu untuk membangun infrastruktur KM yang memadai. Infrastruktur KM dapat berupa sistem informasi, database pengetahuan, atau ruang diskusi. Sistem informasi dapat membantu pegawai untuk menemukan informasi yang dibutuhkan dengan lebih cepat dan mudah. Database pengetahuan dapat

membantu pegawai untuk menyimpan dan mengelola pengetahuan dengan lebih baik. Ruang diskusi dapat membantu pegawai untuk berbagi pengetahuan secara langsung. Melakukan pelatihan KM kepada pegawai: Puskesmas perlu untuk melakukan pelatihan KM kepada pegawainya. Pelatihan KM dapat membantu pegawai untuk memahami pentingnya KM dan cara mengelola pengetahuan yang efektif. Pelatihan KM dapat dilakukan secara internal atau eksternal.

2. Dilihat dari total capaian responden tertinggi pada variabel *knowledge sharing* diperoleh persentase 87,11% dengan kategori baik dan total capaian terendah yaitu di peroleh persentase 64,44% dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data capaian responden *knowledge sharing* sudah cukup baik digunakan. Saran dari peneliti menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif: Puskesmas perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif. Lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif akan mendorong pegawai untuk berbagi pengetahuan dengan lebih mudah.. Meningkatkan motivasi pegawai untuk berbagi pengetahuan: Puskesmas perlu untuk meningkatkan motivasi pegawai untuk berbagi pengetahuan. Motivasi pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berbagi pengetahuan.. Memberikan pelatihan KS kepada pegawai: Puskesmas perlu untuk memberikan pelatihan KS kepada pegawainya. Pelatihan KS dapat membantu pegawai untuk memahami pentingnya KS dan cara berbagi pengetahuan yang efektif. Pelatihan KS dapat dilakukan secara internal atau eksternal.

3. Dilihat dari total capaian responden tertinggi pada variabel kinerja pegawai diperoleh persentase 84,89% dengan kategori baik dan total capaian terendah yaitu di peroleh persentase 70,22 % dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data capaian responden kinerja pegawai sudah cukup baik digunakan. Saran dari peneliti Puskesmas Sungai Tutung perlu memiliki sistem pengukuran kinerja yang jelas dan objektif. Sistem pengukuran kinerja yang jelas dan objektif dapat membantu pegawai untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan terarah. Berikan penghargaan atau insentif bagi pegawai yang aktif dalam berbagi pengetahuan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berbagi. Adakan kegiatan kolaboratif antar pegawai, seperti proyek tim atau penugasan bersama, untuk mendorong kolaborasi dan pertukaran pengetahuan.
4. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang relevan. Penelitian sebelumnya hanya mempertimbangkan faktor knowledge management dan knowledge sharing. Peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor individu (kemampuan, motivasi, dan komitmen) dan faktor organisasi (lingkungan kerja, budaya organisasi, dan sistem penghargaan). Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang pengaruh knowledge management dan knowledge sharing terhadap kinerja pegawai.



