

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($5,638 > 2,051$) serta dengan nilai signifikansi *Knowledge Sharing* ($0,000 < 0,05$), artinya nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Sharing* terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci, besarnya pengaruh *Knowledge Sharing* (X_1) terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci yaitu sebesar 11,88%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. *Quality Work Off Life* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di buktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,563 > 2,051$) serta dengan nilai signifikansi *Quality Work Off Life* ($0,002 < 0,05$), artinya nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Quality Work Off Life* terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci, besarnya pengaruh *Quality Work Off Life* (X_2) terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci yaitu sebesar 35,84%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain .
3. Terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Quality Work Off Life* terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dengan signifikansi

$\leq 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *Knowledge Sharing* dan *Quality Work Off Life* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci artinya *Knowledge Sharing* dan *Quality Work Off Life* secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci. Koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,829 atau 90,4%. Dengan kata lain, besarnya pengaruh *Knowledge Sharing* (X1) dan *Quality Work Off Life* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 47,74%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Semakin besar angka *Adjusted R Square*, maka akan semakin kuat pengaruh dari kedua variabel dalam model regresi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat di sarankan sebagai berikut :

1. Dilihat dari Total Capaian Responden tertinggi pada variabel *Knowledge Sharing* diperoleh persentase 84,66 % dengan kategori baik, dan total capaian terendah yaitu di peroleh persentase 76,66 % dengan kategori cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data deskriptif *knowledge sharing* cukup baik digunakan. Saran dari peneliti yaitu Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dapat **menciptakan budaya kerja yang terbuka dan saling berbagi**. Pegawai perlu didorong untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan saling mendukung.

2. Dilihat dari Total Capaian Responden tertinggi pada variabel *Quality Work Off Life* diperoleh persentase 89,78 % dengan kategori baik, dan total capaian terendah yaitu di peroleh persentase 64,00% dengan kategori cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data deskriptif *quality work off life* baik digunakan yang merupakan *Quality Work Off Life*. Saran dari peneliti yaitu Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, seperti sarana dan prasarana kerja yang memadai, serta lingkungan kerja yang bersih dan sehat. Kemudian memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi kepada pegawai.
3. Dilihat dari Total Capaian Responden tertinggi pada variabel kinerja pegawai persentase 85,33 % dengan kategori baik, dan total capaian terendah yaitu di peroleh persentase 75,33 % dengan kategori cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data deskriptif kinerja pegawai baik digunakan. Saran dari peneliti yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri, pegawai yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.
4. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian diharapkan melakukan penelitian dengan **menggunakan variabel lain yang relevan**. Penelitian sebelumnya hanya menggunakan dua variabel, yaitu *knowledge sharing* dan *quality work off life*. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang

lebih komprehensif, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja

