

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan gabungan dari setiap individu yang menjadi penggerak dalam suatu organisasi atau lembaga. Dalam operasionalnya SDM tidak hanya melihat dari banyaknya orang yang bekerja, tetapi juga melihat dari prospek, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memperoleh tujuan organisasi. SDM juga bertanggung jawab dalam pelaksanaan terkait dengan individu yang akan masuk dunia kerja seperti melakukan pendaftaran, memberikan pelatihan, memotivasi, hingga pemutusan hubungan kerja. Menurut Amstrong dalam Pelealu (2022) tujuan utama manajemen SDM adalah memastikan organisasi mencapai kesuksesan melalui orang-orangnya, dengan mengelola potensi individu sebagai aset strategis yang terintegrasi untuk menghasilkan kapabilitas organisasi yang unggul. Pengelolaan SDM tidak lagi dipahami hanya sebatas aktivitas administratif, melainkan menjadi fungsi strategis yang menentukan daya saing suatu institusi. Organisasi yang mampu mengoptimalkan kualitas pegawainya akan memiliki peluang lebih besar untuk bertahan dan berkembang, terutama pada sektor pelayanan publik yang menuntut responsivitas dan profesionalisme yang tinggi. Sumber daya manusia dalam hal ini membutuhkan pengembangan berkelanjutan melalui berbagai bentuk pelatihan, pendampingan, maupun peningkatan keterampilan lainnya. Pelatihan tersebut bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperluas wawasan

pegawai dalam menjalankan perannya secara lebih efektif. Pelayanan yang lebih cepat, akurat, dan responsif menjadi harapan utama masyarakat terhadap institusi publik. Jika pelayanan yang diberikan tidak memuaskan, hal tersebut dapat menimbulkan keluhan serta merusak citra organisasi, khususnya lembaga pemerintahan yang menjadi garda depan pelayanan publik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi aspek yang sangat krusial karena mampu menciptakan pengalaman pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat. Melalui *knowledge sharing*, pegawai dapat saling melengkapi wawasan, memecahkan masalah secara kolaboratif, dan meningkatkan kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Kondisi ini biasanya hanya dapat tercipta apabila organisasi membangun rasa yang aman, mendukung, dan mendorong pegawai untuk saling belajar tanpa rasa takut disalahkan atau diabaikan. Pada akhirnya, pegawai yang memiliki keterampilan memadai, mendapatkan dukungan lingkungan psikologis yang positif, serta mampu berkolaborasi, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kinerja yang baik tersebut tidak hanya meningkatkan kepuasan masyarakat, tetapi juga menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai itu sendiri karena mereka merasa mampu memberikan kontribusi optimal dalam pekerjaannya.

Dalam memastikan seluruh proses pengelolaan SDM dan penyelenggaraan pelayanan publik berjalan secara terarah dan sesuai kewenangan, setiap organisasi perangkat daerah harus beroperasi dalam kerangka hukum yang jelas. Berdasarkan kerangka hukumnya, pemerintah daerah menetapkan bentuk organisasi, tugas, dan fungsi Disdikpora melalui

regulasi daerah, seperti Peraturan Daerah atau Peraturan Bupati, termasuk Peraturan Bupati Kebumen Nomor 112 Tahun 2021 yang secara khusus mengatur mengenai kedudukan, struktur organisasi, tugas, fungsi, serta tata kerja Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga sebagai salah satu perangkat daerah yang menjalankan urusan pemerintahan di Kabupaten Kebumen. Regulasi ini menegaskan bahwa Disdikpora merupakan unsur pelaksana teknis yang bertanggung jawab membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan daerah di bidang pendidikan, pengembangan kepemudaan, dan pembinaan olahraga. Melalui peraturan tersebut, pemerintah daerah menetapkan struktur organisasi Disdikpora yang terdiri dari kepala dinas, sekretariat, beberapa bidang sesuai dengan rumpun layanan, serta unit pelaksana teknis. Bagian kesekretariatan merupakan salah satu unsur penting dalam struktur organisasi tersebut dan berfungsi sebagai penopang utama kelancaran administrasi dan koordinasi internal. Secara struktural, kesekretariatan terdiri atas Subbagian Umum dan Kepegawaian, Subbagian Keuangan, serta Subkoordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional yang masing-masing memiliki peran dalam pengelolaan administrasi, sumber daya manusia, pengelolaan keuangan, serta dukungan teknis sesuai bidang keahlian. Perbup ini juga mengatur mekanisme koordinasi internal, pola hubungan kerja antarsubunit, serta ketentuan peralihan dari regulasi sebelumnya. Dengan adanya pengaturan tersebut, Dinas diharapkan mampu menjalankan pelayanan publik secara lebih efektif, akuntabel, dan terarah sesuai visi pembangunan daerah.

Bentuk kerangka tersebut tidak hanya mengatur struktur formal organisasi, tetapi juga menjadi dasar penting dalam pengelolaan SDM di dalamnya. Di Disdikpora, keberhasilan menjalankan fungsi pelayanan pendidikan, pembinaan kepemudaan, dan pengembangan olahraga sangat bergantung pada profesionalitas dan kinerja pegawai khususnya pada bidang kesekretariatan. Oleh karena itu, keberadaan regulasi kelembagaan yang kuat perlu di ikuti dengan pengelolaan SDM yang mampu memastikan pegawai memiliki kompetensi, motivasi, serta kondisi psikologis yang mendukung. Sebagai bagian dari upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Kebumen, pemerintah Kabupaten Kebumen berperan penting dalam mendukung peningkatan kualitas SDM melalui penyediaan layanan pendidikan yang merata, memperluas kesempatan belajar, mendorong pengembangan karakter, mendorong kreativitas generasi muda, dan juga melakukan pembinaan dan pengembangan olahraga guna menciptakan masyarakat yang sehat, produktif, dan berdaya saing. Untuk menjalankan tugas tersebut agar berjalan efektif, di perlukan penyelenggaraan organisasi yang profesional, akuntabel, serta didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi dan kinerja yang optimal. Pelayanan yang diberikan Disdikpora di tuntut berjalan secara efektif, transparan, dan cepat.

SDM memiliki peran penting dalam melakukan tugas dan pelayanan, salah satunya adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek yang penting dalam menentukan efektivitas sebuah organisasi. Peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus yang perlu di perhatikan untuk

meningkatkan kualitas layanan dan pencapaian. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, bisa dari faktor individu itu sendiri ataupun dari lingkungan sekitar. Tantangan utama yang dihadapi pada bidang kesekretariatan Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Kebumen berkaitan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Pada bidang kesekretariatan Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Kebumen, terdapat dinamika organisasi berupa rotasi pegawai dan pergantian jabatan, termasuk kepala dinas dan sekretaris dinas, yang mengharuskan pegawai melakukan penyesuaian terhadap pola kerja, kebijakan, serta tanggung jawab yang baru. Berdasarkan pengamatan awal, perpindahan tugas merupakan hal yang umum dilakukan sebagai bagian dari penataan kebutuhan organisasi, sehingga pegawai dituntut mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, alur operasional, dan tugas yang berbeda dalam waktu relatif singkat. Namun, proses adaptasi tersebut tidak selalu berjalan mudah karena setiap bidang memiliki karakteristik pekerjaan, prosedur, dan pengetahuan yang berbeda. Kondisi ini menunjukkan pentingnya *knowledge sharing* sebagai sarana transfer pengetahuan, informasi, dan pengalaman kerja antarpegawai agar pelaksanaan tugas dapat berjalan efektif. Selain itu, perubahan lingkungan kerja dan kebijakan organisasi juga dapat memengaruhi *psychological climate* atau persepsi pegawai terhadap lingkungan kerjanya, seperti kejelasan tugas,

dukungan organisasi, dan kenyamanan dalam bekerja. Apabila pegawai merasakan lingkungan kerja yang positif serta memperoleh dukungan dalam menjalankan tugasnya, maka kepuasan kerja cenderung meningkat, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila proses berbagi pengetahuan tidak berjalan optimal dan persepsi terhadap lingkungan kerja kurang baik, maka kepuasan kerja dan kinerja pegawai berpotensi mengalami penurunan. Sebagai gambaran nyata mengenai kinerja aparatur, berikut adalah capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pegawai kesekretariatan di lingkup Disdikpora Kabupaten Kebumen selama 3 tahun terakhir:

Tabel I- 1
Rekapitulasi SKP Pegawai Kesekretariatan 3 Tahun Terakhir

No	Tahun	Persentase
1	2023	95%
2	2024	96%
3	2025	96%

Sumber: Bidang Kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen

Berdasarkan tabel I-1, hasil rekapitulasi sasaran kinerja pegawai pada bagian kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen mengalami kenaikan pada tahun 2024, dan dipertahankan di tahun 2025. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada dikategori baik. Namun, untuk mempertahankan kinerja tersebut ditengah dinamika organisasi, diperlukan adanya faktor-faktor yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Agar proses adaptasi tersebut berjalan dengan baik, diperlukan adanya proses *knowledge sharing* yang terstruktur agar penyesuaian kerja dapat berlangsung lebih efektif dan tidak mengganggu kelancaran layanan organisasi. *Knowledge sharing*

merupakan proses dimana para individu berbagi pengetahuan antar individu maupun antar organisasi untuk menciptakan pengetahuan baru dalam mewujudkan cita-cita atau tujuan organisasi secara kompetitif, hal tersebut tentunya sangat bermanfaat sebagai sumber modal intelektual di dalam suatu organisasi. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan proses pengembangan dan distribusi pengetahuan secara terstruktur guna meningkatkan kompetensi dan kinerja SDM yang dimilikinya. *Knowledge Sharing* merupakan tindakan individu berbagi pengetahuan serta informasi yang mereka punyai bagi orang lain yang memiliki kepentingan yang sama. Indikator *knowledge sharing* seperti menyumbang pengetahuan, mengumpulkan pengetahuan, dan berbagi pengalaman dan informasi (Tupamahu et al., 2020).

Selain *knowledge sharing*, ada hal yang juga tidak kalah penting dalam organisasi salah satunya adalah *psychological climate*. *Psychological climate* mengacu terhadap suasana emosional dan dukungan psikologis yang mereka rasakan di lingkungan kerja. Dukungan psikologis yang dimaksud seperti rasa aman, dihargai, dan didukung. Di lingkungan Disdikpora Kabupaten Kebumen khususnya bidang kesekretariatan, banyak pegawai yang tanpa sadar menciptakan suasana *psychological climate*. Hal ini karena *psychological climate* tumbuh dari sikap saling membantu, keingintahuan, dan rasa persaudaraan antar pegawai. Hal tersebut membuat kantor menjadi lebih dinamis, lebih produktif, dan adaptif dalam menghadapi perubahan dan juga tuntutan kerja. Selain itu, *psychological climate* juga dapat dilihat dari banyak

aspek seperti kejelasan peran, dukungan pimpinan, kerjasama antar pegawai, dan suasana kerja yang ramah dan kondusif. Kondisi lingkungan yang positif juga dapat meningkatkan kualitas kepuasan kerja, loyalitas pegawai, dan berkontribusi pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh juga untuk memperbaiki kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas jangka panjang, sehingga penting untuk membangun budaya kerja yang mendukung SDM yang berkualitas. *Psychological climate* dalam suatu organisasi mengacu pada persepsi bersama karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, yang secara signifikan dapat memengaruhi kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja mereka. *Psychological climate* yang positif menumbuhkan rasa memiliki dan dukungan, yang meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. *Psychological climate* mengacu pada persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja yang mereka rasakan secara psikologis, yang tercermin dalam rasa aman, perasaan dihargai, serta dukungan yang diterima dari organisasi.

Kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara *knowledge sharing*, *psychological climate*, dan kinerja pegawai. Menjelaskan bagaimana Variabel independen memengaruhi variabel dependen melalui jalur tidak langsung sebagai prediktor. Pegawai yang puas cenderung lebih produktif, karena mereka memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Penelitian oleh Rahayu et al., (2022) dalam Jurnal Manajemen Pendidikan menunjukkan bahwa *psychological climate* secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian memediasi

pengaruhnya terhadap kinerja. *Knowledge sharing* juga berkontribusi pada kepuasan melalui rasa saling percaya dan kolaborasi, sehingga model mediasi ini penting untuk dipelajari. Tanpa mediasi kepuasan kerja, hubungan antara variabel independen dan dependen mungkin tidak lengkap, karena kepuasan kerja menjembatani aspek emosional dengan output performa. Studi empiris menunjukkan bahwa di sektor publik, kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi turnover dan meningkatkan efisiensi, menjadikannya variabel intervening yang krusial dalam model penelitian ini.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses *knowledge sharing* dan *psychological climate* yang kondusif sangat dibutuhkan agar layanan organisasi tetap berjalan optimal dan kinerja pegawai tidak menurun. Keterkaitan antara *knowledge sharing* dan *psychological climate* terhadap kinerja pegawai tidak selalu bersifat langsung. Terdapat aspek psikologis yang berperan sebagai penghubung, yaitu kepuasan kerja. Pegawai yang merasa didukung, dihargai, serta mendapatkan akses informasi dan pengetahuan yang memadai umumnya memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi, sehingga lebih mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Di sinilah letak pentingnya peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian mengenai *knowledge sharing* dan *psychological climate* banyak dilakukan dalam beberapa tahun terakhir, namun kebanyakan studi tersebut berfokus di sektor swasta. Hal tersebut terbatasnya bukti empiris pada sektor pelayanan publik. Karakteristik birokrasi pemerintah daerah yang cenderung hierarkis dan berorientasi prosedur juga berbeda dari sektor swasta,

sehingga tidak dapat diasumsikan bahwa pola hubungan antarvariabel yang ditemukan sebelumnya akan berlaku sama. Selain itu, penelitian yang telah dilakukan cenderung memisahkan variabel dan meneliti hubungan di antara keduanya secara parsial, seperti hanya menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja, atau pengaruh *psychological climate* terhadap kepuasan kerja. Masih sangat jarang penelitian yang menggabungkan kedua variabel tersebut dalam satu model utuh dan menjadikan kepuasan kerja sebagai mekanisme penghubungnya. Di samping itu, berbagai penelitian sebelumnya masih menggunakan indikator kinerja yang bersifat umum, padahal konteks pelayanan publik memiliki kebutuhan pengukuran kinerja yang lebih spesifik, misalnya terkait ketepatan layanan administrasi atau kepatuhan terhadap prosedur kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya ruang penelitian yang perlu diisi, khususnya pada organisasi pemerintah seperti Disdikpora Kabupaten Kebumen yang belum banyak mendapat perhatian dalam literatur.

Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dengan menguji model integratif (*knowledge sharing* dan *psychological climate*) yang memediasi hubungan melalui kepuasan kerja pada kinerja pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu, studi ini dirancang untuk mengkaji topik ini melalui judul **“Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Psychological Climate* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen).”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang, dapat dilihat bahwa tantangan utama yang dihadapi pada bidang kesekretariatan Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Kebumen berkaitan dengan adanya rotasi pegawai dan pergantian jabatan, termasuk kepala dinas dan sekretaris dinas. Perubahan tersebut secara tidak langsung membawa penyesuaian terhadap pola kerja maupun kebijakan organisasi. Kondisi tersebut menuntut pegawai untuk mampu memahami dan berbagi pengetahuan secara efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar proses kerja tetap berjalan optimal. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kesekretariatan di Disdikpora Kabupaten Kebumen?
2. Apakah *psychological climate* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kesekretariatan di Disdikpora Kabupaten Kebumen?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kesekretariatan di Disdikpora Kabupaten Kebumen?
4. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai kesekretariatan di Disdikpora Kabupaten Kebumen?
5. Apakah *psychological climate* berpengaruh terhadap kinerja pegawai kesekretariatan di Disdikpora Kabupaten Kebumen?

6. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai kesekretariatan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Disdikpora Kabupaten Kebumen?
7. Apakah *psychological climate* berpengaruh terhadap kinerja pegawai kesekretariatan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Disdikpora Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Mengingat ruang lingkup permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai kesekretariatan di Disdikpora Kabupaten Kebumen cukup luas, maka penelitian ini memerlukan pembatasan agar analisis dapat dilakukan secara lebih fokus dan terarah. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, yaitu *knowledge sharing* dan *psychological climate*, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan analisis latar belakang yang telah di jelaskan, supaya penulis juga lebih terarah lagi dalam melakukan pembatasan masalah:

a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan kualitas, efektivitas, dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja juga menjadi indikator penting untuk mengetahui sejauh mana pelayanan publik berjalan optimal. Menurut Robbins & Judge dalam Taufik et al., (2022), indikator kinerja meliputi:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan muncul ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai pribadi pegawai. Tingkat kepuasan kerja yang baik umumnya mendorong peningkatan motivasi dan performa kerja. Menurut Widodo dalam Suratman (2021), indikator kepuasan kerja meliputi:

- a. Gaji
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. hubungan dengan rekan kerja
- d. Hubungan dengan atasan
- e. Promosi
- f. Lingkungan Kerja

c. *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing adalah proses berbagi informasi, pengalaman, keterampilan, maupun pemahaman antarpegawai, sehingga pengetahuan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam konteks instansi pemerintah, *knowledge sharing* sangat penting terutama

ketika terjadi rotasi pegawai atau perpindahan tugas. Mengacu pada Bock et al dalam Latupapua (2016), *knowledge sharing* umumnya diukur melalui:

- a. Kemauan berbagi pengetahuan
- b. Kesiediaan menerima pengetahuan
- c. Kebiasaan bertukar informasi
- d. Upaya mendokumentasikan pengetahuan

d. *Psychological Climate*

Psychological climate menggambarkan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, termasuk dukungan yang diterima, rasa aman, kejelasan peran, serta hubungan dalam tim. *Psychological climate* yang positif dapat menciptakan kenyamanan kerja dan meningkatkan motivasi. Menurut Brown & Leigh (1996), indikator *psychological climate* mencakup:

- a. Dukungan atasan
- b. Kejelasan peran
- c. Keterlibatan dalam pekerjaan
- d. Keleluasan dalam bekerja
- e. Penghargaan terhadap kontribusi pegawai

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian, penetapan tujuan penelitian sangat penting agar proses analisis dan pembahasan berjalan terarah. Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja pegawai kesekretariatan di Disdikpora Kabupaten Kebumen.

2. Mengetahui pengaruh *psychological climate* terhadap kepuasan kerja pegawai kesekretariatan di Disdikpora Kabupaten Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kesekretariatan di Disdikpora Kabupaten Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai kesekretariatan di Disdikpora Kabupaten Kebumen.
5. Mengetahui pengaruh *psychological climate* terhadap kinerja pegawai kesekretariatan di Disdikpora Kabupaten Kebumen.
6. Mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* antara *knowledge sharing* dan kinerja pegawai kesekretariatan di Disdikpora Kabupaten Kebumen.
7. Mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* antara *psychological climate* dan kinerja pegawai kesekretariatan di Disdikpora Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti untuk memperluas pemahaman mengenai bagaimana *knowledge sharing* dan *psychological climate* berperan dalam membentuk kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti dalam mengembangkan kajian ilmiah lebih lanjut, sekaligus

memperkaya wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pada konteks organisasi publik.

b. Bagi Instansi

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Disdikpora dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai. Temuan penelitian mengenai pentingnya *knowledge sharing* dan *psychological climate* dapat digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki pola komunikasi, membangun iklim kerja yang lebih suportif, serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Implementasi kebijakan yang tepat diharapkan dapat memperbaiki produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Akademik / Pendidikan

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat kajian ilmiah terkait perilaku kerja dan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi mengenai hubungan antara *knowledge sharing*, *psychological climate*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi pemerintahan daerah yang masih minim diteliti. Hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengembangan teori di lingkungan akademik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji topik serupa. Temuan dan model penelitian yang digunakan dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan penelitian baru, baik dengan memperluas variabel, memperdalam analisis, atau meningkatkan kualitas metodologinya. Dengan demikian, penelitian ini turut berkontribusi dalam memperkaya literatur dan membuka peluang kajian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia.

