

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh knowledge sharing dan psychological climate terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan *knowledge sharing* artinya semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai aktif saling bertukar informasi dan keterampilan mampu meminimalkan hambatan kerja dan menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja.
2. *Psychological Climate* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan *psychological climate* artinya semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa lingkungan kerja mereka suportif, aman secara psikologis, dan penuh kepercayaan, hal tersebut mampu meminimalkan tekanan kerja serta menciptakan kenyamanan yang mendorong kepuasan dalam bekerja.
3. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi penerapan *knowledge sharing*, artinya semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Ketika pegawai aktif saling bertukar informasi, pengalaman, dan keterampilan, hal tersebut mampu meminimalkan hambatan teknis, mempercepat penyelesaian tugas, serta memicu efektivitas kerja yang optimal dilingkungan kerja.

4. *Psychological climate* berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological climate* semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Ketika pegawai merasa lingkungan kerja mereka aman, suportif, dan penuh kepercayaan, mereka dapat bekerja tanpa tekanan yang berlebihan, sehingga mampu meminimalkan kesalahan kerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan optimal.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, makasemakin optimal juga kinerja yang ditunjukan. Pegawai merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi dan tanggung jawab yang lebih tinggi, sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan efisien.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing* yang diterapkan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja dan secara tidak langsung

berpengaruh terhadap kinerja pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen.

7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *psychological climate* terhadap kinerja pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif *psychological climate* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja dan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan dengan prosedur ilmiah namun demikian masih memiliki kendala kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel *Knowledge Sharing*, dan *Psychological Climate* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi sebesar 58% oleh *knowledge sharing* dan *psychological climate*, sedangkan sisanya 42% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Selain itu, kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 79% oleh *knowledge sharing* dan *psychological climate*, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat menggambarkan kondisi seluruh pegawai Disdikpora Kabupaten Kebumen maupun instansi lain yang memiliki karakteristik berbeda.

3. Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya selama proses penelitian berlangsung.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Kebumen:

1. Meningkatkan budaya *knowledge sharing*, hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Disdikpora Kabupaten Kebumen perlu meningkatkan budaya *knowledge sharing* antar pegawai melalui koordinasi rutin, diskusi kerja, berbagi pengalaman, maupun latihan internal. Hal tersebut dilakukan agar pegawai menjadi lebih paham memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan secara efektif, dan dapat menyesuaikan diri jika terdapat perubahan kebijakan organisasi.
2. Meningkatkan *psychological climate* yang kondusif, Karena *psychological climate* terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, Disdikpora Kabupaten Kebumen perlu meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan suportif. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan komunikasi antar pegawai, kerja sama tim, dukungan pimpinan, serta menciptakan

hubungan kerja yang harmonis sehingga pegawai merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja.

3. Meningkatkan kepuasan kerja sebagai faktor pendukung kinerja, Kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh *knowledge sharing* dan *psychological climate* terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan aspek yang mendukung kepuasan kerja pegawai, seperti pembagian tugas yang jelas, pemberian dukungan kerja, suasana kerja yang positif, serta apresiasi terhadap hasil kerja pegawai agar kinerja dapat meningkat secara optimal.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen. Hasil ini memperkuat teori bahwa *knowledge sharing* yang berorientasi pada berbagi informasi, pengalaman, dan pengetahuan antarpegawai menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological climate* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen. Hasil ini memperkuat teori bahwa lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta adanya dukungan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen. Hasil ini memperkuat teori bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen. Hasil ini memperkuat teori bahwa *knowledge sharing* antar pegawai dapat membantu penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological climate* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kesekretariatan Disdikpora Kabupaten Kebumen. Hasil ini memperkuat teori bahwa lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat membantu meningkatkan semangat kerja serta kinerja pegawai.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *knowledge sharing* dan *psychological climate*

terhadap pegawai kesekretariatan Disdikpora, Kabupaten Kebumen. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan *knowledge sharing* dan *psychological climate* dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik.

