

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Padang Selatan.
2. *Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Padang Selatan
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja pegawai pada kantor camat Padang Selatan atau dapat dikatakan bahwa *knowledge management* dan *skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Padang Selatan.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R square adalah sebesar 0,842 hal ini berarti 84,2% dari kinerja pegawai pada kantor camat Padang Selatan yang dapat dijelaskan oleh *knowledge management*, dan *skill* sedangkan sisanya sebesar 15,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

Penelitian ini memiliki beberapa saran, yang apabila diatasi pada penelitian selanjutnya, dapat memperbaiki hasil penelitian yaitu:

1. Disarankan pada kantor camat Padang Selatan dari segi knowledge management untuk memperhatikan *people* tentang Penilaian pegawai berdasarkan hasil kerja yang telah diselesaikan, indikator *process* tentang Adanya keterbukaan informasi di dalam instansi, indikator *technology* tentang Teknologi meningkatkan koordinasi antar pegawai atau unit karena mendapatkan penilaian rata-rata terendah dari pegawai dengan cara pegawai diberikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya sehingga hasil kerja dapat diselesaikan dengan baik, selain itu juga mampu untuk membuat pegawai saling terbuka untuk informasi agar tidak ada kendala dalam penyelesaian pekerjaan, sekaligus meningkatkan koordinasi antar pegawai yang mempunyai pekerjaan saling terkait sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
2. Disarankan pada kantor camat Padang Selatan dari segi skill untuk memperhatikan *Contingency Management Skills* tentang pegawai memiliki kemampuan dalam mengambil sikap terhadap permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaan, indikator *Transfer Skill* tentang pegawai memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru karena mendapatkan penilaian rata-rata terendah dari pegawai dengan cara setiap permasalahan yang dihadapi pegawai berkaitan dengan pekerjaan dicarikan maupun dibicarakan secara bersama untuk dapat dicarikan jalan keluar, sekaligus meningkatkan keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru dengan cara sering mengikuti pegawai pada diklat maupun pelatihan kerja

3. Penelitian ini hanya menganalisis knowledge management, dan skill jadi disarankan untuk peneliti berikutnya agar dapat menambah variabel lainnya yang dapat menjelaskan lebih mendalam tentang kinerja pegawai