

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kesejahteraan subjektif berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Mentawai
2. Kesejahteraan subjektif berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Mentawai
3. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi di di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Mentawai
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Mentawai
5. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Mentawai

6. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif memediasi hubungan antara kesejahteraan subjektif terhadap perilaku inovasi di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Mentawai
7. Berbagi pengetahuan berpengaruh positif memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovasi di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kepulauan Mentawai

5.2 Implikasi Praktis

Hasil Penelitian ini menemukan bahwa perilaku inovasi pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai hanya tergolong dalam cukup baik. Hal ini ditandai dengan tingkat TCR hanya sebesar 77,30 %. Untuk itu dimasa yang akan datang perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan perilaku inovasi ini dari kondisi Cukup Baik menjadi Baik.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perilaku inovasi dimasa yang akan datang adalah dengan memperhatikan berbagi pengetahuan. Hal ini disebabkan karena penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa variable berbagi pengetahuan memiliki pengaruh terhadap perilaku inovasi.

Upaya kongkrit yang dilakukan untuk meningkatkan berbagi pengetahuan ini adalah dengan memperhatikan item-item pernyataan pada variable berbagi pengetahuan yang masih rendah diantaranya adalah:

1. Para pegawai hendaknya selalu membagikan metode kerja baik secara manual maupun model kerja yang baru dengan Atasannya.
2. Para pegawai diwajibkan untuk menyampaikan laporan dan dokumen resmi Kepada Atasannya

3. Para pegawai hendaknya lebih meningkatkan berbagi pengalaman atau pengetahuan dengan atasannya
4. Para pegawai hendaknya lebih meningkatkan berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya dimana dan kapan saja.

Disisi lain untuk dapat meningkatkan implementasi berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) adalah dengan cara memperhatikan dan bahkan meningkatkan variabel kesejahteraan subjektif. Hal ini disebabkan karena hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel kesejahteraan subjektif merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi Berbagi Pengetahuan. Hal-hal konkrit yang dapat dilakukan dalam meningkatkan implementasi kesejahteraan subjektif adalah memperhatikan item-item pernyataan yang masih rendah diantara:

1. Memberikan kesempatan kepada pegawai agar menemukan hal baru yang menyenangkan dalam bekerja
2. Memperhatikan kesejahteraan pegawai agar mereka dapat hidup lebih baik.
3. Meningkatkan kesejahteraan pegawai agar mereka merasa senang bekerja sebagai pegawai dan munculnya perasaan gembira.

Hal lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) selain meningkatkan kesejahteraan subjektif adalah dengan memperbaiki implementasi kepemimpinan transformasional. Hal ini disebabkan karena hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap berbagi pengetahuan. Untuk itu, implikasi praktis yang dapat disampaikan kepada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai dalam rangka meningkatkan kepemimpinan transformasional adalah dengan cara memperhatikan item-item yang relatif masih rendah. Diantara implikasi praktis tersebut adalah:

1. Para pemimpin hendaknya lebih meningkatkan rasa percaya diri untuk membuat keputusan dalam pekerjaan
2. Para pemimpin terus berupaya meningkatkan kemampuan manajerialnya agar para pegawai dapat mengaguminya
3. Pemimpin hendaknya dapat menangani situasi kerja yang tidak biasa
4. Pemimpin hendaknya menghindari pekerjaan yang tidak pantas untuk dilakukan pada organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Sebagaimana umumnya sebuah penelitian, penelitian ini tentunya juga tidak terlepas dari keterbatasan diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga serta BKPSDM Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan demikian hasil dari penelitian ini tidak dapat berlaku sama pada organisasi lainnya. Untuk itu disarankan kepada peneliti berikutnya untuk mereplikasi model penelitian ini, dan kemudian mengujinya secara empiris pada organisasi pemerintahan lainnya.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini masih tergolong kecil sehingga dapat mempengaruhi ketepatan dari hasil penelitian yang di peroleh. Dengan demikian, disarankan kepada peneliti berikutnya untuk mempertimbangkan jumlah sampel yang lebih besar dalam rangka memperoleh validitasi data dan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kesejahteraan subjektif, kepemimpinan transformasional dan berbagai pengetahuan (*knowledge sharing*) sebagai penentu perilaku inovasi. Dengan demikian variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi perilaku inovasi terabaikan. Untuk itu, disarankan kepada peneliti

berikutnya untuk menambahkan variabel-variabel lain sebagai seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, stres kerja dan lain-lain.