

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan melalui penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap manajemen pengetahuan di Universitas Ekasakti Padang.
2. Struktur organisasi berpengaruh positif terhadap manajemen pengetahuan Universitas Ekasakti Padang.
3. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap inovasi di Universitas Ekasakti Padang.
4. Struktur organisasi berpengaruh negatif terhadap inovasi Universitas Ekasakti Padang.
5. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap inovasi di Universitas Ekasakti Padang.
6. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif sebagai mediasi antara iklim organisasi dan inovasi di Universitas Ekasakti Padang.
7. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif sebagai mediasi antara iklim organisasi dan inovasi di Universitas Ekasakti Padang.

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai implikasi dan pedoman serta masukan bagi manajemen Universitas Ekasakti Padang dimana yang menjadi fokus penelitian ini adalah inovasi. Dari hasil penelitian ternyata inovasi di Unes Padang masih sedang, belum tergolong tinggi namun juga tidak buruk. Artinya, inovasi masih terus dapat ditingkatkan lagi dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dari hasil perhitungan *bootstapping* diketahui bahwa faktor yang paling berpengaruh atau menyumbangkan peran yang lebih besar terhadap perkembangan inovasi adalah iklim organisasi, meskipun dari hasil penelitian iklim organisasi masih tergolong cukup baik namun dapat memberikan pengaruh yang lebih besar, maka iklim organisasi membutuhkan perhatian yang lebih besar untuk diperbaiki lagi misalnya dengan menciptakan energi positif dalam lingkungan pekerjaan agar dosen lain juga terpengaruhi, mendukung dosen dalam mengemukakan ide-ide baru dan lain sebagainya. Terlaksananya hal ini tentu juga memerlukan dukungan dari manajemen pengetahuan.

Manajemen pengetahuan yang sudah baik perlu ditingkatkan lagi dengan meningkatkan indikator-indikator yang mendukung, seperti semakin banyak menghasilkan pengetahuan-pengetahuan baru melalui kegiatan penelitian oleh dosen-dosen pemula, berbagi pengetahuan dengan dosen-dosen melalui penyelenggaraan kuliah umum atau kegiatan seminar di lingkungan kampus, dan juga bisa mengakses pengetahuan baru dari luar kampus dengan cara mengikuti seminar-seminar yang diadakan di luar Unes.

Selanjutnya menilik dari struktur organisasi yang sudah berada pada kategori baik tapi masih bisa diperbaiki lagi misalnya dengan cara manajemen yang seharusnya lebih memungkinkan dosen-dosen melakukan kegiatan yang terhubung dengan pengalaman dan berupaya mencapai peluang kerja sama dan koordinasi di antara dosen, hal ini dilakukan agar bisa semakin meningkatkan atau memperbaiki manajemen pengetahuan yang ada.

Kembali pada inovasi yang pertama dibahas dalam implikasi penelitian ini, peneliti juga memberikan saran untuk memperbaiki iklim organisasi yang ada karena berdasarkan penelitian iklim organisasi juga berpengaruh langsung terhadap inovasi. Namun berbeda dengan struktur organisasi yang tidak langsung berpengaruh terhadap inovasi maka peneliti menyarankan untuk mengevaluasi kembali struktur organisasi atau penempatan sumberdaya-sumberdaya yang ada dalam manajemen Unes Padang, karena meskipun struktur organisasi sudah baik tapi ternyata tidak mempengaruhi inovasi secara langsung, maka dirasa perlu dilakukan evaluasi untuk menilai kinerja karyawan/dosen di Universitas Ekasakti Padang.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Sebagaimana pada penelitian umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan di Universitas Ekasakti Padang, yang tentu saja hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama di kampus lain di Kota Padang. Oleh

sebab itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada perguruan tinggi lainnya.

2. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 129 orang sehingga dapat mempengaruhi ketepatan hasil yang diperoleh, sehingga disarankan untuk meneliti dengan responden yang lebih banyak agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini memfokuskan pada inovasi dengan mempertimbangkan variabel lain seperti manajemen pengetahuan, iklim organisasi, dan struktur organisasi sebagai faktor penentu, dengan demikian variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dianggap konstan/tetap, sehingga disarankan pada penelitian selanjutnya untuk menambah variabel lain seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi, dan lain-lain.