

BAB V

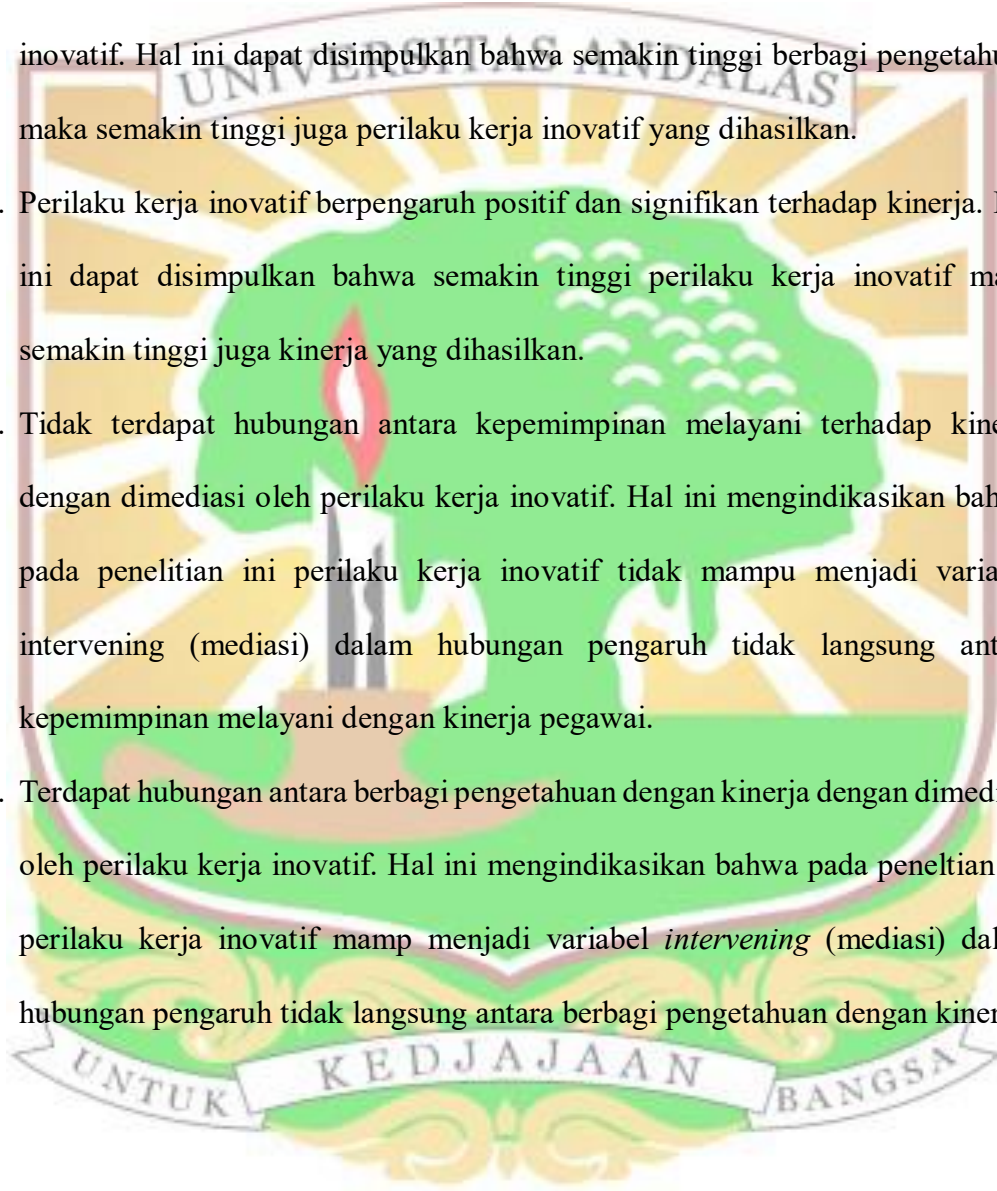
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kepemimpinan melayani dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 46 responden yang merupakan pegawai dari Perumda Tirta Serambi Kota Padang Panjang. Adapun dalam pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu: 10 item pernyataan untuk kinerja, 10 item pernyataan untuk kepemimpinan melayani, 10 item pernyataan berbagi pengetahuan dan 10 item pernyataan untuk perilaku kerja inovatif. Setelah itu, data yang didapatkan diolah dengan software SmartPLS 4.0. Dari tujuh hipotesis yang diajukan, dari hasil analisis yang telah dilakukan terdapat empat hipotesis yang diterima dan tiga hipotesis yang ditolak. Berdasarkan hasil yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan melayani berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepemimpinan melayani tidak mempengaruhi kinerja
2. Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi berbagi pengetahuan maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan.

3. Kepemimpinan melayani berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat disimpulkan tinggi rendahnya kepemimpinan melayani tidak mempengaruhi perilaku kerja inovatif
4. Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi berbagi pengetahuan maka semakin tinggi juga perilaku kerja inovatif yang dihasilkan.
5. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi perilaku kerja inovatif maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan.
6. Tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan melayani terhadap kinerja dengan dimediasi oleh perilaku kerja inovatif. Hal ini mengindikasikan bahwa pada penelitian ini perilaku kerja inovatif tidak mampu menjadi variabel intervening (mediasi) dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan melayani dengan kinerja pegawai.
7. Terdapat hubungan antara berbagi pengetahuan dengan kinerja dengan dimediasi oleh perilaku kerja inovatif. Hal ini mengindikasikan bahwa pada penelitian ini perilaku kerja inovatif mampu menjadi variabel *intervening* (mediasi) dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara berbagi pengetahuan dengan kinerja.



5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan implikasi yang bermanfaat bagi Perumda Tirta Serambi Kota Padang Panjang. Beberapa implikasi tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Serambi Kota Padang Panjang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya aktivitas berbagi pengetahuan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Untuk menjaga hal ini Perumda Tirta Serambi dapat melakukan berbagai cara :
 - a. Melakukan forum diskusi sesama perumda bersama direktur dan wakil wakil yang terpilih untuk saling berbagi pengetahuan dan mempelajari tentang penanganan kualitas dan produksi air, pendistribusiannya, SOP serta RPAM (Rencana Pengamanan Air Minum).
 - b. Membuat portal online atau platform digital yang memungkinkan perusahaan dapat berbagi dokumen, studi kasus, laporan, dan video tutorial yang dapat diakses oleh semua anggota.
 - c. Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pengembangan keterampilan perlu dilakukan. Evaluasi ini bisa mencakup penyesuaian materi pelatihan agar lebih relevan keterampilan dibutuhkan karyawan serta memberikan pendampingan yang sesuai. Dengan demikian, pelatihan dapat dirancang agar lebih praktis dan aplikatif, membantu karyawan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh secara langsung dalam tugas

sehari-hari, sehingga hasilnya bisa lebih berpengaruh pada peningkatan kinerja organisasi.

2. Hasil penelitian ini menemukan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Serambi Kota Padang Panjang. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku inovatif maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Adapun beberapa cara yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Menawarkan pelatihan dan peningkatan keterampilan yang berkelanjutan untuk mengembangkan keterampilan karyawan dalam berinovasi. Organisasi dapat memusat pelatihan khusus inovasi pengembangan modul pelatihan khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan PDAM, termasuk manajemen risiko terkait perubahan iklim dan bencana alam serta teknik-teknik inovatif dalam perencanaan dan pengelolaan sistem penyediaan air, pelatihan praktis di mana karyawan dapat langsung menerapkan konsep inovasi dalam situasi nyata, pelatihan berkelanjutan yang fokus pada pengembangan soft skills seperti kreativitas dan kolaborasi tim, program mentoring di mana karyawan senior membimbing junior dalam proses inovasi, serta penerapan sistem penilaian dan umpan balik untuk mengukur efektivitas program pelatihan inovasi

b. *Customer-centric innovation* atau memfokuskan inovasi pada pelanggan melibatkan pelanggan dalam proses inovasi melalui survei, feedback, atau kelompok diskusi. Salah satunya dengan mengembangkan aplikasi *Customer Information System* (CIS) yang dapat mengintegrasikan media

sosial instagram, facebook, twitter, youtube, whatsapp, serta website yang menyediakan fitur pengaduan online, e-procurement, informasi pelayanan, dan informasi tagihan online. Hal ini membantu Perumda Tirta Serambi memperoleh wawasan tentang perbaikan berguna dari perspektif pengguna.

Feedback ini dapat membantu pengembangan inovasi, memastikan bahwa solusi yang dikembangkan tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga meningkatkan kepuasan pelanggan

3. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa perilaku kerja inovatif memediasi hubungan antara berbagi pengetahuan dan kinerja. Perumda Tirta Serambi dapat bekerja sama dengan universitas atau perusahaan setempat untuk menjalankan proyek inovasi bersama memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi dengan para peneliti akademis dan pengembang teknologi, sehingga mereka dapat mengatasi masalah-masalah di lapangan dengan wawasan yang baru dan alat yang canggih.

5.4 Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pegawai Perumda Tirta Serambi Kota Padang Panjang, peneliti menyadari adanya ketidaksempurnaan dari hasil yang didapatkan sehingga memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terbatas hanya pada empat variabel yaitu kepemimpinan melayani, berbagi pengetahuan, perilaku kerja inovatif dan kinerja. Sehingga tidak bisa menggambarkan secara keseluruhan permasalahan pada lingkup Perumda Tirta Serambi Kota Padang Panjang.

2. Penelitian ini hanya dilakukan Perumda Tirta Serambi Kota Padang Panjang.
3. Penelitian ini memiliki populasi dan sampel yang relatif kecil yaitu sebanyak 46 orang Perumda Tirta Serambi Kota Padang Panjang.

5.5 Saran

Setelah melihat hasil kesimpulan dan keterbatasan di penelitian ini, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya :

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja seperti *organizational culture*, *self-efficacy* *job autonomy* dan *person organizational fit*
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk meningkatkan ukuran sampel agar membantu peneliti di masa depan membuat temuan mereka lebih representatif dan dapat digeneralisasikan.
3. Penelitian selanjutnya dapat melakukan pengujian pada objek/konteks yang berbeda, seperti sekolah, perhotelan, bank, rumah sakit, bisnis dan lainnya.

