

BAB V

PENUTUP

Bab penutup ini menguraikan tentang simpulan hasil penelitian, saran, keterbatasan penelitian dan agenda penelitian yang akan datang.

5.1. Simpulan

A. Simpulan Rumusan Masalah

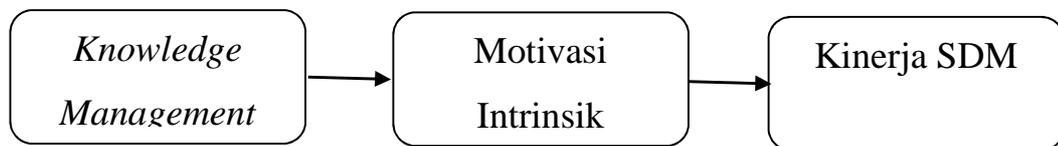
Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Intrinsik, *Knowledge Management*, dan Komitmen Afektif dalam Meningkatkan Kinerja SDM”. Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah dikembangkan dalam studi ini, maka masalah penelitian yang telah diajukan dapat dijustifikasi melalui pengujian analisis jalur (path analysis) telah dikonsepskan melalui penelitian ini bahwa hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja SDM yang terdiri dari 3 variabel yang diajukan dan didukung secara empirik, yakni : Motivasi Intrinsik, *Knowledge Managenet* dan Komitmen Afektif.

Berdasarkan berbagai dukungan signifikan dari pengujian hipotesis telah menjawab masalah penelitian tersebut, dimana menghasilkan 4 pengembangan peningkatan Kinerja SDM. Oleh karena itu model peningkatan Kinerja SDM Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kolaka Timur adalah sebagai berikut :

- Pertama, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan Kinerja SDM melalui peningkatan Komitmen Afektif yang dibangun oleh Motivasi Intrinsik.



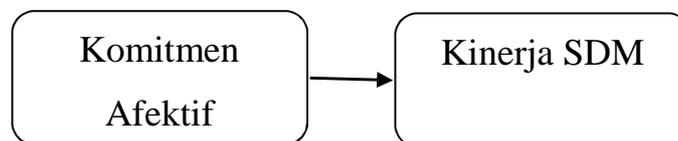
- Kedua, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan Kinerja SDM melalui peningkatan Motivasi Intrinsik yang dibangun oleh *Knowledge Management*.



- Ketiga, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan Kinerja SDM melalui peningkatan Komitmen Afektif yang dibangun oleh *Knowledge Management*.



- Keempat, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan Kinerja SDM melalui peningkatan Komitmen Afektif.



B. Simpulan Hipotesis

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda dengan Software Windows SPSS, kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Bila Motivasi intrinsik semakin tinggi, maka semakin tinggi komitmen afektif dengan arah regresi yang positif, artinya peningkatan komitmen afektif dibangun oleh indikator-indikator Motivasi Intrinsik yang mencakup : saya melaksanakan tugas saya sampai berhasil, hasil kerja saya dihargai pimpinan dan saya menyukai pekerjaan saya
2. Bila *Knowledge management* semakin tinggi, maka semakin tinggi komitmen afektif dengan arah regresi yang positif, artinya peningkatan komitmen afektif dibangun oleh indikator-indikator *Knowledge management* yang mencakup : Saya mendapatkan pengalaman baru setiap hari, saya mengkomunikasikan pengalaman kerja saya dengan rekan kerja saya dan saya mendapatkan pengetahuan baru dari training yang saya ikuti..
3. Bila Motivasi intrinsik semakin tinggi, maka semakin tinggi Kinerja SDM dengan arah regresi yang positif, artinya peningkatan Kinerja SDM dibangun oleh indikator-indikator Motivasi Intrinsik yang mencakup : saya melaksanakan tugas saya sampai berhasil, hasil kerja saya dihargai pimpinan dan saya menyukai pekerjaan saya.
4. Bila *Knowledge management* semakin tinggi, maka semakin tinggi Kinerja SDM dengan arah regresi yang positif, artinya peningkatan Kinerja SDM dibangun oleh indikator-indikator *Knowledge management* yang mencakup : Saya mendapatkan pengalaman baru setiap hari, saya mengkomunikasikan pengalaman kerja saya dengan rekan kerja saya dan saya mendapatkan pengetahuan baru dari training yang saya ikuti.

5. Bila Komitmen Afektif semakin tinggi, maka semakin tinggi Kinerja SDM dengan arah regresi yang positif, artinya peningkatan Kinerja SDM dibangun oleh indikator-indikator Komitmen Afektif yang mencakup :
Saya mempunyai rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi, saya bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain dan saya mempunyai ikatan secara emosional terhadap organisasi.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan dari kesimpulan yang didapat, saran yang dapat diberikan adalah :

1. Berkaitan dengan variabel Motivasi Intrinsik indikator achievement (Keberhasilan) memiliki skor paling rendah diantara indikator lainnya. Oleh karena itu manajemen mengoptimalkan untuk keberhasilan sumber daya manusia.
2. Berkaitan dengan variabel *knowledge management* indikator mendapat pengalaman baru setiap hari memiliki skor paling rendah diantara indikator lainnya. Oleh karena itu manajemen mengoptimalkan pengalaman sumber daya manusia.
3. Berkaitan dengan variabel komitmen afektif indikator rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi memiliki skor paling rendah diantara indikator lainnya. Oleh karena itu manajemen meningkatkan komitmen terutama kedisiplinan dan penghargaan pegawai yang berprestasi.

4. Berkaitan dengan variabel Kinerja SDM indikator kuantitas memiliki skor paling rendah diantara indikator lainnya. Oleh karena itu manajemen meningkatkan pengawasan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi kinerja..

5.3. Keterbatasan Penelitian

pengaruh antar variabel dalam model peningkatan Kinerja SDM memiliki kategori rendah dibawah 20 % (Mclaen : 2002). yakni : *Knowledge Management* terhadap Kinerja SDM dan Komitmen Afektif berpengaruh terhadap kinerja SDM.

5.4. Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Berdasarkan keterbatasan studi yaitu pengaruh antar variabel dalam model peningkatan Kinerja SDM, memiliki kategori rendah dibawah 20 %. Kondisi tersebut menunjukkan adanya Blackbox antara variabel antesenden dan konsekuen. Oleh karena kondisi tersebut merupakan area studi yang menarik.