

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Empowering leadership* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, hal ini berarti semakin baik *empowering leadership* maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif karyawan Bank BRI Cabang Kebumen.
2. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, hal ini berarti semakin tinggi *knowledge sharing* maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif karyawan Bank BRI Cabang Kebumen.
3. *Empowering leadership* berpengaruh terhadap kinerja, hal ini berarti semakin baik *empowering leadership* maka semakin tinggi kinerja karyawan Bank BRI Cabang Kebumen.
4. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja, hal ini berarti semakin tinggi *knowledge sharing* maka semakin tinggi kinerja karyawan Bank BRI Cabang Kebumen.
5. Perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini berarti semakin baik perilaku kerja inovatif tidak memengaruhi kinerja karyawan Bank BRI Cabang Kebumen.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memediasi hubungan antara *empowering leadership* dan kinerja pada karyawan Bank BRI Cabang Kebumen.

7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memediasi hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja pada karyawan Bank BRI Cabang Kebumen.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini menjelaskan 54,3% kinerja dipengaruhi oleh *empowering leadership*, *knowledge sharing* dan perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, kepada peneliti selanjutnya disarankan menambahkan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja serta dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Keterbatasan penelitian ini ada pada perhitungan variabel, untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan analisis persamaan struktural agar hasil penelitian lebih maksimal.

5.3 Implikasi

Implikasi yang dapat disimpulkan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pembahasan simpulan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka implikasi teoritis yang dapat dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, mengingat penelitian ini hanya membatasi pada variabel *empowering leadership*, *knowledge sharing*, perilaku kerja inovatif

yang memengaruhi kinerja. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya kepuasan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya yang mungkin bisa diteliti oleh peneliti selanjutnya.

2. Penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian di Bank BRI Cabang Kebumen diharapkan dapat menggali permasalahan lebih dalam terhadap masalah yang sedang terjadi. Hal tersebut dapat dilakukan agar menciptakan keunikan dan cakupan bahasan yang lebih luas.

5.3.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *empowering leadership, knowledge sharing*, perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan marketing Bank BRI Cabang Kebumen, maka implikasi praktis dari penelitian ini adalah:

1. *Empowering leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan marketing Bank BRI Cabang Kebumen. Oleh karena itu Bank BRI Cabang Kebumen diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinan dengan tipe pemberdayaan agar karyawan dapat memberikan ide-ide yang inovatif dengan ide mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sehingga setiap karyawan dapat memiliki cara tersendiri untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

2. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan marketing Bank BRI Cabang Kebumen. Oleh karena itu, untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan perlu adanya perilaku *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan terkait pekerjaan dengan jenis tugas yang sama sehingga karyawan lain dapat belajar bagaimana penyelesaian tugas agar tepat waktu dan hal ini akan memicu perilaku kerja dengan gagasan-gagasan mereka sendiri untuk memberikan hasil yang maksimal.
3. *Empowering leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan marketing Bank BRI Cabang Kebumen. Oleh karena itu, untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan agar lebih baik perlu tipe pemimpin yang dapat memberdayakan karyawannya sehingga karyawan akan memiliki kontrol sendiri terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan tetap berada dalam standar operasional perusahaan yang diberikan tetapi mereka tetap menyelesaikan tugas tepat waktu dan meningkatkan kinerja perusahaan lebih baik.
4. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan marketing Bank BRI Cabang Kebumen. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawan. Karyawan dapat memiliki berbagai sumber pengetahuan terkait pekerjaannya dan berbagi pengetahuan antar sesama rekan kerja agar memaksimalkan kemampuan karyawan untuk

menyelesaikan tugas dan memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan.

5. Perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Kebumen. Oleh karena itu, penting untuk menjelaskan kepada para karyawan agar mampu menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif menjadi sebuah inovasi dan memiliki keberanian mengembangkan ide tersebut menjadi penting dalam meningkatkan kinerja. Perilaku kerja inovatif memberikan dampak bagi positif kinerja karena perilaku yang demikian akan muncul ketika karyawan berhadapan dengan kondisi mendesak. karyawan akan lebih mudah digerakkan jika mereka memiliki hubungan yang lama dengan atasan dalam suasana yang kondusif.
6. Perilaku kerja inovatif memediasi hubungan antara *empowering leadership* dan kinerja karyawan marketing Bank BRI Cabang Kebumen. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif dari diri mereka sendiri dengan bantuan kepemimpinan yang memberdayakan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.
7. Perilaku kerja inovatif memediasi hubungan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Kebumen. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dapat dipicu dengan berbagi

pengetahuan terkait tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang mereka miliki sehingga dapat memaksimalkan hasil kinerja.

