

## **BAB V SIMPULAN**

### **5.1. Simpulan**

Bersadarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi intrinsik, *knowledge sharing* dan *psychological safety* terhadap kinerja pegawai perangkat desa Mandiri Adimulyo, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis ke 1 diterima, artinya motivasi intrinsik mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa Mandiri Adimulyo. Artinya semakin baik kemampuan motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai mampu meningkatkan kinerja.
2. Pengujian hipotesis ke 2 diterima, artinya *knowledge sharing* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai perangkat desa Mandiri Adimulyo. Artinya semakin baik *knowledge sharing* yang dirasakan pegawai mampu meningkatkan kinerja.
3. Pengujian hipotesis ke 3 diterima, artinya *psychological safety* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai perangkat desa Mandiri Adimulyo. Artinya semakin nyaman *psychological safety* yang dirasakan pegawai mampu meningkatkan kinerja.
4. Pengujian hipotesis ke 4 diterima, artinya motivasi intrinsik, *knowledge sharing* dan *psychological safety* mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai perangkat desa Mandiri Adimulyo.

Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

## 5.2. Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada desa Mandiri yaitu desa Caruban, Kemujan, Wajasari, Temanggal.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel motivasi intrinsik, *knowledge sharing* dan *psychological safety* dan kinerja.
4. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai perangkat desa Mandiri Adimulyo, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan lain-lain.

5. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

### **5.3. Implikasi**

Implikasi yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **5.3.1. Implikasi Praktis**

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi manajemen desa Mandiri Adimulyo yaitu sebagai berikut:

1. Bagi manajemen desa Mandiri Adimulyo harus memperhatikan faktor motivasi intrinsik pada pegawainya. Motivasi intrinsik pada penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai perangkat desa Mandiri Adimulyo. Hal ini berarti bahwa manajemen desa Mandiri Adimulyo perlunya menumbuhkan motivasi intrinsik pada pegawai dengan cara memberikan penghargaan atas hasil kerja, memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang, memberdayakan karyawan untuk membuat keputusan, melatih karyawan dan memberikan

pendidikan berkelanjutan, selain itu perlu memupuk persepsi kompetensi, otonomi, dan keterkaitan dengan orang lain.

2. Bagi manajemen desa Mandiri Adimulyo harus memperhatikan faktor *knowledge sharing* pada pegawainya. *Knowledge sharing* pada penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai perangkat desa Mandiri Adimulyo. Hal ini berarti bahwa manajemen desa Mandiri Adimulyo meningkatkan kompetensi dengan cara mengembangkan kompetensi individu, seperti berkomunikasi, kreativitas, dan pemecahan masalah. Selain itu *knowledge sharing* dapat membantu organisasi beradaptasi dengan cepat dalam lingkungan yang terus berubah. *knowledge sharing* dapat membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat saling bekerja sama.
3. Bagi manajemen desa Mandiri Adimulyo harus memperhatikan faktor *psychological safety* pada pegawainya. *Psychological safety* pada penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai perangkat desa Mandiri Adimulyo. Hal ini berarti bahwa perlunya meningkatkan perasaan aman kepada pegawai dalam hal untuk berbagi pendapat dan ide, karyawan merasa aman untuk mengakui kesalahan, selain itu pegawai perlu merasa aman untuk bertanya dan memberikan umpan balik.

### 5.3.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang mempengaruhi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu:

#### a. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja

Menurut Luthans (2011) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mendorong untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti.

Berdasarkan hasil penelitian variabel variabel motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,247 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan nilai signifikansinya 0,030 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai perangkat desa Mandiri Adimulyo diterima. Artinya Hipotesis 1 pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan atau diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widawati (2020), hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja.

b. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja

Menurut Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat.

Berdasarkan hasil penelitian *knowledge sharing* mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,497 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan nilai signifikansinya 0,017 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai perangkat desa Mandiri Adimulyo diterima. Artinya Hipotesis 2 pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan atau diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leonardo (2022), hasil penelitian membuktikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja.

c. Pengaruh *Psychological Safety* terhadap Kinerja

*Psychological safety* merupakan keyakinan mendalam bahwa seseorang memiliki kapasitas untuk mengekspresikan diri dan berpartisipasi dalam sebuah organisasi dengan keamanan yang penuh sehingga tidak berdampak pada hal

negatif terhadap image diri, kedudukan sosial dan jabatan (Lyu, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian variabel *psychological safety* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,535 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga *psychological safety* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai perangkat desa Mandiri Adimulyo diterima. Artinya Hipotesis 3 pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan atau diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amelia (2024), hasil penelitian membuktikan bahwa *psychological safety* berpengaruh terhadap kinerja.

- d. Pengaruh Motivasi Intrinsik, *Knowledge Sharing* dan *Psychological Safety* terhadap Kinerja Secara Bersama-sama atau Simultan.

Berdasarkan analisis perhitungan statistic menggunakan spss untuk variabel variabel motivasi intrinsik, *knowledge sharing* dan *psychological safety* mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara bersama-sama atau simultan, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,551 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,84 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga motivasi intrinsik, *knowledge sharing* dan *psychological safety* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai perangkat desa Mandiri Adimulyo diterima. Artinya Hipotesis 4 pada penelitian ini dapat diterima.

- e. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,345 artinya 34,5% kinerja di pengaruhi oleh variabel motivasi intrinsik, *knowledge sharing* dan *psychological safety*, sedangkan sisanya 65,5% (100%-34,5%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja fisik, kompensasi.

