BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka simpulan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Teori motivasi otonom menjelaskan bahwa ketiga dimensinya, baik kompetensi, otonomi, serta keterikatan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Namun penelitian ini memberikan hasil yang berbeda dengan teori. Pada konteks MAS hanya kompetensi dan keterikatan yang memiliki pengaruh positif pada kinerja, sedangkan otonomi justru berpengaruh negatif pada kinerja. Artinya makin besar kompetensi dan keterikatan maka kinerja SDM MAS akan makin baik, sebalinya jika otonomi makin besar, maka kinerja SDM MAS akan semakin buruk.
2. Dimensi kompetensi dan keterikatan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan otonomi tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja.
3. Bedasarkan jabatan, jabatan tenaga pendidik, kesehatan, dakwah, dan pendirian sholat memiliki kompetensi, otonomi, dan keterikatan yang paling tinggi dibanding yang lain. Baru kemudian menyusul jajaran direktur, kabag, kabid, kasie, dan staf serta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jajaran tenaga kebersihan, keamanan, sopir, perawatan infrastruktur dan bangunan secara berurutan.

4. Berdasarkan usia, responden berusia di atas 60 tahun dan di bawah 30 tahun memiliki kompetensi, otonomi, dan keterikatan tertinggi dibandingkan responden dengan kelompok usia yang lain. Sedangkan responden dengan usia 41 tahun sampai dengan 50 tahun memiliki kompetensi, otonomi, dan keterikatan terendah dibandingkan dengan kelompok usia yang lain.
5. Berdasarkan jenis kelamin, karyawan perempuan memiliki kompetensi, otonomi, dan keterikatan yang lebih tinggi daripada karyawan laki-laki.
6. Berdasarkan tingkat pendidikan, karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kompetensi, otonomi, dan keterikatan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah.
7. Berdasarkan pendapatan, karyawan dengan gaji antara Rp 3,6 juta sampai dengan Rp 4,5 juta memiliki kompetensi, otonomi, dan keterikatan paling tinggi dibandingkan karyawan lain. Sedangkan kompetensi, otonomi, dan keterikatan terendah dimiliki karyawan dengan gaji Rp 2,6 juta sampai dengan Rp 3,5 juta
8. Nilai 40,8% pada *raw variance explained by measures* mengindikasikan bahwa item pertanyaan yang diberikan kepada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

SDM Masjid Al Akbar Surabaya menggambarkan satu kesatuan variabel motivasi otonom.

B. Saran

1. Bagi Jajaran Direktur Masjid Al Akbar Surabaya (MAS)

   Alangkah baiknya jajaran direktur dapat menjaga kompetensi dan keterikatan SDM yang sudah baik, serta meningkatkan kompetensi dan keterikatan SDM yang masih kurang agar kinerjanya semakin baik lagi. Kelompok segmen SDM yang perlu diprioritaskan karena memiliki tingkat kompetensi dan keterikatan yang lebih rendah dibandingkan kelompok yang lain antara lain adalah yang memiliki jabatan jajaran tenaga kebersihan, keamanan, sopir, perawatan infrastruktur, berjenis kelamin laki-laki, serta memiliki tingkat pendidikan SMP serta SLTA.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

   Perlu kiranya dirumuskan bagaimana sistem pemotivasian yang dapat meningkatkan kompetensi dan keterikatan pada konteks SDM Masjid Al Akbar Surabaya. Berikutnya, perlu juga dilakukan penelitian lanjutan apakah faktor-faktor seperti usai, jenis kelamin, jabatan, ataupun tingkat pendidikan memiliki hubungan atau bahkan memberikan pengaruh terhadap dimensi-demensi motivasi otonom.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id