

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dengan merujuk pada analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada Bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung positif terhadap perilaku inovatif pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Dengan demikian budaya organisasi yang kuat akan memberikan dampak terhadap meningkatnya perilaku inovatif di kalangan pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
2. Kepribadian ekstrovert memiliki pengaruh langsung positif terhadap perilaku inovatif pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Dengan demikian pegawai yang memiliki kepribadian ekstrovert kuat akan memberikan dampak terhadap meningkatnya perilaku inovatif di kalangan pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
3. Motivasi berprestasi memiliki pengaruh langsung positif terhadap perilaku inovatif pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memberikan dampak terhadap meningkatnya perilaku inovatif pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Motivasi berprestasi diketahui merupakan variabel yang paling besar atau dominan pengaruhnya terhadap perilaku inovatif dibandingkan variabel budaya organisasi dan kepribadian ekstrovert. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi akan menjadi faktor yang paling efektif untuk meningkatkan perilaku inovatif pegawai.

4. Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang dipersepsikan baik atau mendukung akan memberikan dampak terhadap meningkatnya motivasi berprestasi di kalangan pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
5. Kepribadian ekstrovert memiliki pengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Hasil ini menunjukkan bahwa kepribadian ekstrovert yang kuat akan memberikan dampak terhadap meningkatnya motivasi berprestasi pegawai UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
6. Budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap perilaku inovatif melalui motivasi berprestasi, sehingga tinggi rendahnya motivasi berprestasi akan menentukan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif.
7. Kepribadian ekstrovert memiliki pengaruh tidak langsung terhadap perilaku inovatif melalui motivasi berprestasi, sehingga tinggi rendahnya motivasi berprestasi akan menentukan pengaruh kepribadian ekstrovert terhadap perilaku inovatif.

B. Implikasi

Dengan memperhatikan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka implikasi hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh langsung positif terhadap perilaku inovatif pegawai. Dengan demikian budaya organisasi memiliki peran penting dalam mendukung kemajuan organisasi. Oleh karena itu, hendaknya budaya organisasi ditempatkan sebagai faktor strategis dalam usaha untuk mengembangkan inovasi di kalangan pegawai. Dengan demikian perlu dilakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap budaya organisasi guna mengetahui kekurangan atau kelemahan dalam penerapan nilai-nilai budaya. Pengembangan budaya organisasi dapat mengacu pada

dimensi misi, konsistensi, adaptabilitas, dan keterlibatan. Setiap organisasi harus mengembangkan nilai-nilai organisasi yang visioner yang dituangkan dalam misi organisasi, mengajarkan prinsip konsistensi, kemampuan dalam beradaptasi, dan memperkuat keterlibatan anggota organisasi. Keempat hal itu akan menjadi acuan utama dalam mengembangkan nilai-nilai budaya organisasi.

2. Kepribadian ekstrovert terbukti memiliki pengaruh langsung positif terhadap perilaku inovatif pegawai. Sebagai implikasinya, maka dalam proses pengembangan dan peningkatan perilaku inovatif perlu memperhatikan faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang komprehensif dalam mengenali kepribadian pegawai, dan mengetahui cara memperlakukan para pegawai secara tepat agar dapat mendorong perilaku inovatif pegawai. Bagi pegawai sendiri diharapkan dapat menyadari bahwa faktor kepribadian berperan penting dalam mempengaruhi perilaku inovatifnya, sehingga termotivasi untuk terus belajar mengelola kepribadian masing-masing secara efektif, dengan demikian diharapkan dapat membantu mengembangkan perilaku inovatif mereka.
3. Motivasi berprestasi terbukti memiliki pengaruh langsung positif terhadap perilaku inovatif pegawai dan terbukti pengaruhnya paling dominan berbanding variabel lain. Sebagai implikasinya, maka peningkatan motivasi berprestasi pegawai akan besar pengaruhnya terhadap perilaku inovatif mereka. Dengan demikian diharapkan manajemen organisasi dapat meningkatkan perhatiannya terhadap kondisi motivasi berprestasi pegawai dan menjadikannya sebagai strategi utama untuk meningkatkan perilaku inovatif mereka.
4. Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi pegawai. Oleh karena itu, sebagai implikasinya budaya organisasi harus berperan penting dalam usaha untuk meningkatkan motivasi berprestasi pegawai. Dengan demikian organisasi dapat mengembangkan nilai-nilai organisasi yang

berfungsi sebagai pembangkit semangat para pegawai dalam bekerja demi meraih prestasi terbaik.

5. Kepribadian ekstrovert terbukti memiliki pengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi pegawai. Dengan demikian sebagai implikasinya bahwa dalam usaha meningkatkan motivasi berprestasi para pegawai, maka setiap organisasi perlu melibatkan faktor internal dan eksternal individu pegawai selaras dengan kepribadian ekstrovert setiap individu pegawai.
6. Budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap perilaku inovatif pegawai melalui motivasi berprestasi. Implikasi dari temuan ini bahwa dalam upaya mengoptimalkan perilaku inovatif, maka setiap organisasi harus mensinergikan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi. Budaya organisasi dan motivasi berprestasi harus dibuat saling mendukung dan diupayakan agar senantiasa berada dalam kondisi yang optimal guna mendorong tumbuhnya perilaku inovatif pegawai.
7. Kepribadian ekstrovert memiliki pengaruh tidak langsung terhadap perilaku inovatif pegawai melalui motivasi berprestasi. Dengan demikian sebagai implikasi dari temuan ini bahwa dalam upaya mengoptimalkan perilaku inovatif pegawai, maka organisasi harus mensinergikan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi agar senantiasa berada dalam kondisi yang optimal. Dengan demikian diharapkan dapat mendorong tumbuhnya perilaku inovatif pegawai secara optimal. Dan untuk meningkatkan motivasi berprestasi aspek kepribadian ekstrovert harus lebih diperkuat sehingga berimplikasi terhadap peningkatan perilaku inovatif pegawai.

C. Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Pimpinan UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi perlu melakukan evaluasi secara mendalam dan komprehensif terhadap nilai-nilai budaya yang selama ini menjadi acuan dalam bertindak di dalam organisasi. Hasil evaluasi digunakan untuk memetakan nilai-nilai budaya lama yang sudah tidak relevan dan digantikan dengan nilai budaya baru sejalan dengan tuntutan internal dan eksternal organisasi. Keterlibatan para pegawai sangat diperlukan dalam evaluasi tersebut. Dari hasil analisis diketahui aspek konsistensi dalam dimensi budaya organisasi memiliki skor terendah, untuk itu perlu dilakukan upaya memperkuat budaya konsistensi ini dengan memperkuat aspek koordinasi dan integrasi. Oleh karena itu, perlu dibangun sebuah *teamwork* yang solid di lingkungan UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Disamping itu, juga diperlukan sebuah konsistensi dalam penetapan dan pelaksanaan kebijakan organisasi. Dan bagi para pegawai, perlu memberikan dukungan penuh terhadap pelaksanaan nilai-nilai organisasi. Untuk mendukung hal itu maka diperlukan adanya keteladanan dari pimpinan dalam melaksanakan nilai-nilai organisasi, dan juga perlunya sanksi bagi setiap anggota organisasi yang tidak mengikuti nilai-nilai organisasi.
2. Pimpinan UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi perlu memperhatikan faktor kepribadian pegawai dalam usaha untuk mengembangkan perilaku inovasinya. Oleh karena itu, pimpinan perlu memiliki bekal pengetahuan yang baik dalam mengidentifikasi dan mengenali kepribadian bawahan. Dengan memiliki pemahaman yang baik, maka pimpinan dapat mengelola kepribadian pegawai secara efektif, sehingga manajemen organisasi dapat berjalan ke arah yang tepat serta berkontribusi positif terhadap pelaksanaan tugas pegawai. UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi juga perlu menyediakan pelayanan konseling bagi para pegawai dengan melibatkan psikolog untuk memberikan pelayanan bimbingan konseling kepada pegawai.

Sedangkan dari pihak pegawai perlu menyadari dan memahami akan pentingnya faktor kepribadian yang terbukti mempengaruhi kinerja mereka, terutama yang berkaitan dengan perilaku inovatif. Kesadaran ini tentu akan mengarahkan pegawai untuk belajar bagaimana mengidentifikasi dan mengelola kepribadian masing-masing, dengan demikian diharapkan dapat membentuk perilaku positif dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dari hasil analisis deskriptif diketahui aspek kepribadian yang paling lemah adalah kemampuan beradaptasi, sehingga pimpinan perlu memberikan bekal pemahaman yang cukup terhadap para pegawai agar dapat cepat beradaptasi dengan lingkungan.

3. Pimpinan UPP Dinas Pendidikan Kota Bekasi perlu mengoptimalkan potensi motivasi berprestasi dalam diri setiap pegawai. Kunci pentingnya adalah kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, bimbingan dan nasehat kepada para pegawai, hal itu dapat menjadi energi positif bagi pegawai untuk membangkitkan komitmen kerja mereka. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah memberikan *reward* kepada pegawai berprestasi, baik berupa imbalan finansial maupun non finansial. Imbalan non finansial sebaiknya lebih diprioritaskan seperti memberikan pujian, beasiswa pendidikan dan promosi jabatan. Bagi pegawai sendiri juga perlu memiliki ambisi dan kemauan yang kuat untuk dapat memberikan yang terbaik kepada organisasi, sehingga dalam bekerja akan terus berupaya keras agar memperoleh hasil yang maksimal.
4. Sebaiknya dilakukan penelitian lanjutan menggunakan sampel yang lebih besar dan teknik analisis data lainnya seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) agar dapat memberikan hasil analisis yang lebih komprehensif terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif. Penelitian lanjutan juga perlu mempertimbangkan variabel lain selain budaya organisasi, kepribadian ekstrovert, dan motivasi

berprestasi agar didapatkan informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif.

