

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat perilaku inovatif karyawan atau semakin inovatif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat atau semakin lemah motivasi kerja karyawan tidak akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau semakin tidak baik kerjasama tim (*teamwork*) karyawan dalam bekerja maka tidak akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menaati prosedur-prosedur ilmiah sebagaimana ketentuan metode yang digunakan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah rendahnya kontribusi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni perilaku inovatif, motivasi, dan *teamwork* yang hanya memberikan kontribusi pengaruh sebesar 19,6%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini dan dapat memberikan kontribusi besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Keterbatasan ini menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya untuk menguji cobakan variabel lain yang secara teori dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta keterbatasan yang dihadapi selama penelitian, berikut ini merupakan saran yang disampaikan peneliti kepada pihak yayasan :

1. Indikator berfikir kritis pada variabel perilaku inovatif memiliki nilai rata-rata yang paling rendah. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan karyawan dalam berfikir kritis, terpusatnya pengambilan keputusan di lembaga sehingga tidak memberikan ruang bagi karyawan untuk turut serta dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian maka pihak Yayasan Lautan Cendikia Mulia dapat meningkatkan kemampuan berfikir kritis karyawan dengan cara melibatkan karyawan secara aktif pada proses pengambilan keputusan,

serta membuat agenda *brainstorming* secara rutin yang melibatkan seluruh tenaga pengajar untuk mengembangkan lembaga.

2. Indikator kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan efisiensi kerja berada di kategori penilaian cukup baik. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dengan waktu yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas serta adanya prosedur kerja yang tidak efektif dan efisien. Pihak Yayasan Lautan Cendikia Mulia dapat meningkatkan nilai ketiga indikator tersebut dengan cara mengevaluasi keseimbangan beban kerja karyawan, mengevaluasi prosedur kerja yang tidak produktif, serta mendorong perilaku inovatif karyawan dalam mengembangkan prosedur kerja yang lebih efektif dan efisien.
3. Indikator komitmen kerja pada penilaian kinerja karyawan juga memiliki nilai rata-rata yang cukup baik. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor karakteristik personal karyawan ataupun dukungan dari lingkungan organisasi. Pihak yayasan dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk mengembangkan lembaga dengan memberikan apresiasi kepada karyawan atas pengembangan lembaga yang dilakukan sekecil apapun itu.