

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Menurut hasil analisis data dan diskusi penelitian tentang perilaku kerja kreatif staf di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kulon Progo dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Perilaku Kerja Inovatif (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Dukungan Organisasi (X1) di BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kulon Progo.
2. Perilaku Kerja Inovatif (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Karakteristik Pekerjaan (X2) di BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kulon Progo.
3. Perilaku Kerja Inovatif (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) di BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kulon Progo.
4. Perilaku Kerja Inovatif (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Dukungan Organisasi (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2) dan gaya Kepemimpinan Transformasional (X3) di BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kulon Progo.

5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Perhitungan koefisien determinasi yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan nilai sebesar 57,6%, yang menunjukkan bahwa ada banyak variabel tambahan yang memengaruhi perilaku kerja kreatif. Maka penulis memberikan saran, sebagai berikut :

Dukungan organisasi yang dilakukan belum maksimal dilakukan dengan nilai terendah indikator dukungan organisasi yaitu pemberian penghargaan ketika kinerja bagus dan juga mendukung pendapat dan ide.

Karakteristik pekerjaan belum secara maksimal dilakukan dengan nilai terendah indikator karakteristik pekerjaan. Diharapkan pegawai dapat mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaan sehingga pegawai dapat menunjukkan sikap bahwa pegawai dibutuhkan dalam setiap kejadian di perusahaan agar dapat menghasilkan karakteristik pekerjaan yang baik demi tujuan dan kemajuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kulon Progo belum secara maksimal dilakukan dengan nilai terendah indikator karakteristik pekerjaan. Pemimpin diharapkan mampu dalam memberikan pemahaman terhadap pegawai bahwa tujuan perusahaan pasti akan tercapai.

Penelitian selanjutnya akan dapat memperluas dan mengembangkan variabel penelitian sehingga peneliti dapat meneliti lebih banyak variabel yang dapat mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kulon Progo selain variabel seperti dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan transformasional.