

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap inovasi pegawai PLN UP2D Jateng & DIY. Artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi inovasi dari pegawai PLN UP2D Jateng & DIY.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap inovasi pegawai PLN UP2D Jateng & DIY. Artinya semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi inovasi dari pegawai PLN UP2D Jateng & DIY.
3. Motivasi ekstrinsik tidak memoderasi dan memperkuat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap inovasi pegawai PLN UP2D Jateng & DIY. Artinya kehadiran motivasi ekstrinsik pegawai tidak berperan dalam memoderasi dan memperkuat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap inovasi pegawai.
4. Motivasi ekstrinsik memoderasi dan memperkuat pengaruh kemampuan kerja terhadap inovasi pegawai PLN UP2D Jateng & DIY. Artinya kehadiran motivasi ekstrinsik berperan dalam memoderasi dan memperkuat kemampuan kerja terhadap inovasi pegawai.
5. Motivasi intrinsik tidak memoderasi dan memperkuat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap inovasi pegawai PLN UP2D Jateng & DIY. Artinya kehadiran motivasi intrinsik pegawai tidak berperan dalam

memoderasi dan memperkuat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap inovasi pegawai.

6. Motivasi intrinsik memoderasi dan memperkuat pengaruh kemampuan kerja terhadap inovasi pegawai PLN UP2D Jateng & DIY. Artinya kehadiran motivasi intrinsik berperan dalam memoderasi dan memperkuat kemampuan kerja terhadap inovasi pegawai.

B. Implikasi Penelitian

1. Manajemen PLN UP2D Jateng & DIY sebaiknya membuat karyawan merasa perusahaan hadir dan memberikan dukungan terhadap aktivitasnya. Karyawan yang merasa perusahaan memberikan dukungan akan merasa lebih percaya diri dan berusaha terlibat lebih dalam aktivitas perusahaan. Keterlibatan karyawan ini tentunya bisa memunculkan aktivitas pertukaran pikiran sehingga memungkinkan terciptanya sebuah gagasan atau inovasi. Ketika inovasi tersebut muncul dan dapat diimplementasikan dengan baik tentunya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.
2. Kemampuan kerja dari setiap karyawan sebaiknya juga diperhatikan oleh PLN UP2D. Kemampuan kerja akan menunjang seorang pegawai dalam memberikan inovasi atau gagasan yang bermanfaat bagi perusahaan. Kemampuan kerja yang baik akan menunjang kinerja yang baik. Kemampuan tidak hanya meliputi kemampuan secara fisik saja melainkan juga kemampuan intelektual.

- a. Kemampuan secara fisik bisa berkaitan dengan kondisi kesehatan karyawan. Salah satu upaya adalah dengan memperhatikan jadwal bekerja di lapangan dan di kantor, ataupun sesekali dapat diadakan olahraga bersama. Kemampuan fisik ini akan menunjang pegawai dalam beraktivitas. Seorang karyawan yang tidak memiliki kemampuan fisik yang baik tentunya akan menghambat aktivitasnya dan menurunkan kesempatan untuk memberikan inovasi.
 - b. Kemampuan lainnya adalah intelektual, kemampuan yang berkaitan dengan kecerdasan karyawan. Kemampuan ini sejalan dengan *core values* BUMN yaitu kompeten. Kemampuan intelektual karyawan harus terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Ketika perusahaan mempersiapkan karyawan untuk beradaptasi, artinya perusahaan mempersiapkan SDM yang mampu bersaing menghadapi perubahan. Teknologi yang diciptakan dibuat untuk membantu aktivitas manusia, untuk itulah perlu diiringi peningkatan kemampuan SDM. Karyawan yang memiliki kemampuan intelektual tentunya akan dapat memaksimalkan teknologi yang ada. Teknologi paling canggih sekalipun tidak akan berdampak maksimal apabila digunakan oleh seseorang yang tidak memiliki keahlian. Kondisi ini menggambarkan pentingnya kemampuan intelektual dalam mendorong terciptanya inovasi.
3. Motivasi atau dorongan tentu dimiliki oleh setiap orang. Sumber dorongan ini bisa berasal dari dalam ataupun dari luar diri karyawan. Motivasi baik secara ekstrinsik ataupun instrinsik keduanya sama baik karena bisa memicu

seseorang untuk bekerja. Motivasi yang kuat salah satunya akan membuat karyawan mampu bertahan walaupun dalam kondisi sulit. Karyawan yang mampu bertahan dalam kondisi sulit artinya memiliki motivasi dan dapat memecahkan permasalahan yang ada. Pemecahan permasalahan tersebut dikarenakan karyawan mampu berpikir kritis. Penelitian ini menunjukkan hasil:

- a. Motivasi baik ekstrinsik atau intrinsik tidak dapat memoderasi dan memperkuat persepsi dukungan organisasi terhadap inovasi. Artinya baik atau tidaknya persepsi karyawan terhadap perusahaan tidak dipengaruhi dan diperkuat motivasi ketika akan berinovasi.
- b. Hasil penelitian juga menemukan motivasi baik ekstrinsik atau intrinsik dapat memoderasi dan memperkuat kemampuan kerja terhadap inovasi. Artinya motivasi ekstrinsik dan intrinsik yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi dan memperkuat pengaruh kemampuan kerja terhadap inovasi. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya motivasi dalam mendorong karyawan meningkatkan kemampuan. Peningkatan kemampuan karyawan akan mendorong terciptanya inovasi.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah berupaya menyajikan bagaimana inovasi karyawan dapat terbentuk, yaitu dengan variabel persepsi dukungan organisasi, kemampuan kerja dan motivasi sebagai moderasi. Namun dalam prosesnya tentu

ada keterbatasan sehingga penelitian ini belum dapat dikatakan sempurna.

Beberapa keterbatasan ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di satu unit yang dimiliki PLN UP2D.

Penggunaan model dan variabel yang sama mungkin bisa memberikan hasil berbeda apabila dilakukan ditempat lainnya. Kondisi ini tentu tidak lepas dari budaya kerja dan perilaku setiap individu yang ada didalamnya. Penelitian selanjutnya dapat mencoba melakukan pada unit atau perusahaan lain, sehingga hasilnya dapat dijadikan perbandingan dan menjadi referensi tambahan.

2. Penelitian ini terbatas pada variabel persepsi dukungan organisasi, kemampuan kerja, motivasi dan inovasi. Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang lebih relevan dalam mempengaruhi inovasi dari karyawan. Sifat dan kemampuan seorang individu memang dinamis, tergantung faktor apa yang mempengaruhi. Artinya tidak menutup kemungkinan banyak variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap inovasi karyawan.

3. Penelitian ini tidak membuktikan motivasi ekstrinsik dan instrinsik dapat menjadi moderasi dan memperkuat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap inovasi. Penelitian ini juga membuktikan kemampuan kerja terhadap inovasi dapat dimoderasi dan diperkuat oleh motivasi baik ekstrinsik atau intrinsik.

Pada penelitian selanjutnya perlu diselidiki lebih jauh variabel lain yang mungkin dapat menjadi moderasi. Salah satu yang mungkin dapat

mempengaruhinya adalah LMX (*Leader Member Exchange* atau pertukaran pemimpin-anggota). LMX berfokus pada interaksi yang terjadi antara pemimpin dan anggota. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi dapat dipengaruhi persepsi dukungan organisasi, artinya LMX dimungkinkan juga dapat berpengaruh terhadap inovasi. LMX merupakan wujud interaksi dan dukungan dari pemimpin atau supervisor yang mana mereka mewakili organisasi atau perusahaan.

Variabel lain yang mungkin dapat memprediksi inovasi adalah efikasi diri atau *self-efficacy*. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya dalam memberikan efek atau pengaruh. Seseorang dengan kemampuan kerja yang baik, jika dia tidak memiliki efikasi diri maka akan mengurangi keinginan membuat inovasi. Penelitian terdahulu menunjukkan penghargaan secara ekstrinsik akan memprediksi kinerja kreatif ketika karyawan memiliki efikasi diri yang baik dan menganggap penghargaan sebagai sesuatu yang penting.

4. Kuesioner dengan pertanyaan tertutup digunakan pada penelitian ini sehingga peneliti tidak dapat lebih mengeksplorasi setiap jawaban dari responden. Penggunaan kuesioner pada penelitian ini juga membuat prosesnya berjalan cukup lama. Kondisi ini dikarenakan unit PLN UP2D didominasi pekerja lapangan sehingga perlu waktu lebih banyak untuk bisa mengumpulkan sejumlah responden yang diperlukan. Penggunaan metode kualitatif dapat digunakan pada penelitian selanjutnya, mengingat jumlah narasumber dalam kualitatif tidak sebanyak responden dalam metode

kuantitatif. Penggunaan metode kualitatif dapat mengeksplorasi jawaban dari narasumber sehingga dapat mencari informasi lebih luas.

5. Hasil pengumpulan kuesioner pada penelitian ini belum sepenuhnya maksimal. Populasi yang berjumlah 77 orang direncanakan menggunakan sensus, namun hanya terkumpul 65 kuesioner. Peneliti sudah berusaha maksimal untuk mendapatkan kuesioner dari seluruh karyawan. Namun karena adanya keterbatasan maka pengumpulan kuesioner dicukupkan 65 kuesioner. Berdasarkan perhitungan slovin dengan populasi 77 orang dan tingkat toleransi 10% maka dibutuhkan minimal 44 sampel, artinya 65 responden sudah cukup.

