

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian yang menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh idealis (*idealized influence*) pimpinan UMKM tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh idealis pimpinan perusahaan tidak terbukti berpengaruh terhadap kreatifitas karyawan. Sikap idealis pimpinan tidak mempengaruhi terhadap perubahan-perubahan yang lebih mendasar, seperti rasa percaya diri yang kuat, perubahan nilai-nilai, tujuan dan kebutuhan para karyawannya. Hal ini kurang mendorong munculnya ide-ide kreatif karyawan dalam berkontribusi pada perusahaan.
2. Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) pimpinan UMKM berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi inspirasional pimpinan terbukti mampu mendorong terbentuknya kreativitas karyawan UMKM seperti yang diharapkan. Pimpinan UMKM menjadi motivator bagi bawahannya dalam memelihara semangat kerja para karyawan untuk menjalankan pekerjaan, menargetkan capaian hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) pimpinan UMKM berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa stimulasi intelektual yang diberikan oleh pimpinan UMKM terbukti paling kuat berpengaruh dalam mendorong munculnya ide-ide kreatif karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Pimpinan UMKM mendorong karyawan mengembangkan strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan kompetensi dan kreativitas yang dimiliki.

4. Konsiderasi individual (*individual consideration*) pimpinan UMKM berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap konsiderasi individual pimpinan terbukti berpengaruh dalam mewujudkan kreativitas karyawan. Para karyawan menghendaki sosok pemimpin yang bersedia untuk membantu dalam menyelesaikan masalah kerja yang dihadapi.
5. Pengaruh idealis (*idealized influence*) pimpinan UMKM berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh idealis pimpinan terbukti berpengaruh pada perilaku inovatif karyawan. Pemimpin membuat bawahannya kagum dan hormat. Pemimpin juga loyal kepada karyawan dan menekankan pentingnya mencapai tujuan bersama.
6. Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) pimpinan UMKM tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pimpinan UMKM belum sepenuhnya memiliki gaya komunikasi yang efektif terhadap karyawan tentang harapan dan tujuan dari organisasi yang akan dicapai.
7. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) pimpinan UMKM tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada aspek stimulasi intelektual tidak terbukti berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Pemimpin kurang memiliki kemampuan mendorong terciptanya perubahan-perubahan yang mendukung perilaku inovatif karyawan.
8. Konsiderasi individual (*individual consideration*) pimpinan UMKM tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa konsiderasi individual tidak terbukti berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Aspek konsiderasi individual pimpinan UMKM tidak berpengaruh dalam membangun hubungan personal dengan karyawan.
9. Kreativitas berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Perilaku inovatif merupakan aplikasi praktis dari kreativitas. Hasil ini menunjukkan bahwa kreativitas karyawan terbukti berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Perilaku kerja inovatif merupakan sikap

memperkenalkan, mengajukan, mengaplikasikan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya. Dengan demikian, salah satu faktor terciptanya perilaku inovatif adalah dengan terciptanya ide-ide kreatif dari karyawan.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai upaya peningkatan perilaku inovatif karyawan, diantaranya penulis sarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pimpinan UMKM di Kabupaten Kebumen sebaiknya lebih mengembangkan kemampuan mengembangkan sikap inspiratif, memberikan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan, meningkatkan pemberdayaan kepada karyawan dan memberikan dorongan untuk mampu memecahkan masalah secara individu.
2. Bagi karyawan UMKM di Kabupaten Kebumen dituntut untuk mengembangkan kemampuan, menanamkan rasa percaya diri, pengembangan teknik kerja, sikap inspiratif bagi rekan kerja, memperkaya ide kreatif, menghadapi dan menuntaskan masalah, dan mengembangkan kemampuan komunikasi.
3. Pemimpin UMKM hendaknya memperhatikan masalah pelatihan karyawan, pemberdayaan, dan juga sistem *reward* untuk menciptakan daya pegas inovasi. Dengan memberikan kesempatan pelatihan yang mendorong sikap dan perilaku inovatif karyawan. Benih-benih inovasi akan tumbuh baik pada perusahaan yang menstimulasi karyawan, dan mendorong ke arah ide-ide kreatif. Melalui program pelatihan, sistem *reward*, dan komunikasi, perusahaan terus berusaha untuk mendorong terciptanya perilaku inovatif karyawan.
4. Guna meningkatkan perilaku inovatif, dapat ditempuh dengan memberikan waktu kepada karyawan untuk bekerja diluar tugas utama. Dengan melibatkan karyawan ke dalam tim lain akan membuka wawasan baru karyawan. Hal ini akan mendorong karyawan beradaptasi dengan orang

lain, sehingga karyawan akan menambah pola pikir, sudut pandang dan ide-ide baru yang pada akhirnya akan membangkitkan gairah melakukan perubahan atau inovasi.

