

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel kreatifitas memiliki pengaruh yang terlemah terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini disebabkan karena sebagian besar responden merupakan pegawai negeri sipil yang harus patuh dan tunduk dengan aturan yang berlaku pada tertib kepegawaian. Hal ini yang menyebabkan kurangnya kreatifitas pegawai karena pada umumnya tantangan pekerjaan yang harus dihadapi juga tidak terlalu berat. Hampir semua pegawai mengerjakan jenis pekerjaan yang sama dari tahun ke tahun. Oleh sebab itu adanya rasa kejenuhan dan kebosanan juga diduga merupakan alasan rendahnya nilai kreatifitas diantara pegawai negeri. Alasan lain adalah karena jabatan yang diraih di instansi pemerintah pada umumnya bukan disebabkan oleh prestasi kerja seseorang namun karena pengaruh senioritas dan level golongan jabatan. Sepandai apapun dan sekreatif apapun pegawai tersebut jika dari segi golongan jabatan belum memenuhi syarat untuk naik, maka jabatannya tidak akan meningkat. Sebagian besar pegawai negeri lebih cenderung untuk menunggu golongan jabatan sesuai dengan jabatan strukturalnya.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada Bab IV dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang sangat erat dan signifikan antara inovasi dan kinerja pegawai diperoleh nilai r korelasi sebesar 0,699 dengan signifikansi alpha yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,00 dan hal ini menunjukkan hubungan yang relatif signifikan.

2. Terdapat hubungan secara parsial atau terpisah antara kreatifitas pegawai dengan kinerja pegawai diperoleh nilai r korelasi sebesar 0,393 dengan signifikansi α yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 dan hal ini menunjukkan hubungan yang sangat signifikan.

3. Terdapat hubungan yang sangat erat dan signifikan secara simultan (R) yang dihasilkan antara variabel Inovasi dan Kreatifitas pegawai dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,763 dan hal ini menunjukkan hubungan yang sangat signifikan.

4. Masing masing variabel bebas memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap variabel terikat yaitu: kontribusi variabel inovasi dengan kinerja sebesar 48.90 %. Sedangkan kontribusi variabel kreatifitas pegawai dengan kinerja sebesar 15.5 %. Sedangkan sisanya disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. SARAN

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan diperoleh kesimpulan bahwa baik inovasi maupun kreatifitas pegawai memiliki korelasi yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian guna meningkatkan Kinerja pegawai BNN maka kami menyarankan:

1. Upaya-upaya untuk meningkatkan inovasi dalam rangka pengembangan kreatifitas pegawai dan kinerja pegawai harus terus dilakukan secara terus menerus . Kegiatan yang dapat dilakukan misalnya dengan penerapan disiplin ketat pada para pegawai.

Pegawai diminta tetap komit dengan janjinya saat diambil sumpah sebagai pegawai negeri.

2. Berknaan dengan kreatifitas pegawai diperoleh nilai koefisien korelasi yang sangat signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreatifitas pegawai pegawai sangat baik kondisi sekarang ini, namun pimpinan organisasi diharapkan tetap berupaya untuk menjaga kondisi kreatifitas pegawai-pegawai dengan cara menerapkan aturan dan kebiasaan yang dapat meningkatkan kebersamaan para pegawai.
3. Kreatifitas dan Inovasi sangat dihargai di banyak perusahaan-perusahaan. Pimpinan organisasi diharapkan dapat mengkomunikasikan kepada para pegawainya agar memberikan ruang gerak untuk berkreasi dan berinovasi serta menghasilkan ide-ide cemerlang yang tidak hanya didapat diruang rapat saja.
4. Tidak ada lagi hambatan lain yang mengganggu kreatifitas karena pekerjaan yang jalani sudah sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki para pegawainya sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari serta harus berani untuk dinilai aneh oleh orang lain. Sebagai contoh para penemu dan seniman-seniman besar yang pada saat menciptakan karyanya seringkali dianggap “gila”. Oleh sebab itu tidak semua pegawai siap untuk berbeda pendapat/ide dengan orang lain meskipun ide tersebut kemudian terbukti benar.
5. Untuk menciptakan kreatifitas dibutuhkan lingkungan kerja kondusif yang menyenangkan (fun), penuh rasa humor, spontan, dan memberi ruang bagi individu disamping tetap memegang teguh rasa hormat, kepercayaan dan komitmen sebagai norma yang berlaku.

6. Salah satu cara terbaik untuk mendorong kreatifitas dan inovasi dalam sebuah organisasi adalah dengan cara mengukur sejauhmana hal tersebut telah dilakukan. Instansi dianjurkan untuk memasukkan unsur kreatifitas dan inovasi ke dalam proses evaluasi kerja. Sebagai contoh: masukan unsur penilaian tentang berapa banyak ide dari seseorang atau kelompok (teamwork) yang dapat diimplementasikan oleh organisasi. Jika hal ini terkomunikasi dengan baik maka setiap individu akan berusaha untuk memberikan ide secara konstruktif. Penempatan pegawai dengan konsep the right people with the right job juga merupakan cara yang tepat untuk menstimulasi munculnya kreatifitas dan inovasi. Hal ini karena penempatan pegawai pada posisi yang tepat akan mengurangi supervisi sehingga memberikan otonomi bagi individu dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaannya.

