

**BAB V**

**SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN**

**DAN SARAN**

**A. SIMPULAN**

Penelitian mengenai studi perilaku kerja inovatif manajer dan karyawan Startup digital yang telah dilakukan ini, menghasilkan simpulan diantaranya:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, sehingga H1a diterima.
2. Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, sehingga H1b ditolak.
3. Iklim inovatif berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, sehingga H2 diterima.
4. Iklim inovatif tidak memiliki efek mediasi pada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif, sehingga H3a ditolak.
5. Iklim inovatif memiliki efek mediasi pada hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan perilaku kerja inovatif, sehingga H3b diterima.

## **B. KETERBATASAN PENELITIAN**

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini diantaranya:

1. Belum adanya visibilitas data mengenai Startup di Kota Yogyakarta menjadi kesulitan tersendiri untuk mendapatkan responden yang memadai.
2. Penentuan sampel penelitian tidak dilakukan secara sistematis, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak mampu merepresentasikan kondisi Startup yang sebenarnya.

## **C. SARAN**

### **1. Bagi Akademisi**

Penelitian ini telah mengungkapkan dampak positif dari gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, terhadap perilaku kerja inovatif. Saran yang penulis berikan yaitu:

- a. Jika peneliti selanjutnya tertarik meneliti topik yang sama, direkomendasikan untuk memunculkan gaya kepemimpinan lain sebagai variabel independen guna memperluas referensi mengenai gaya kepemimpinan yang kompatibel pada perusahaan rintisan. Mengingat penelitian mengenai gaya kepemimpinan dalam konteks perusahaan rintisan masih sangat langka.
- b. Jika peneliti selanjutnya tertarik mengembangkan topik penelitian ini, direkomendasikan untuk menginvestigasi mengenai dampak-dampak positif dari perilaku kerja inovatif individu pada level organisasi yang lebih tinggi.

## 2. Bagi Praktisi

Perilaku kerja inovatif individu telah dipandang oleh akademisi maupun praktisi sebagai aspek yang berdampak positif bagi organisasi. Hasil empiris membuktikan atribusi perilaku kerja inovatif manajer dan karyawan Startup masih rendah. Hal tersebut dibuktikan oleh statistik deskriptif, dimana dari 10 (sepuluh) indikator hanya ada 4 (empat) indikator yang memiliki nilai di atas rata-rata. Melihat hasil penelitian, pandangan teoritis, serta realita empiris tersebut, maka peneliti memberikan rekomendasi diantaranya:

- a. Perusahaan rintisan, hendaknya memperhatikan “suasana” inovatif di dalam organisasinya, mengingat kebutuhan inovasi yang tinggi pada perusahaan rintisan. Iklim inovatif organisasi harus dibentuk sejalan dengan kesadaran mengenai seberapa penting inovasi itu dibutuhkan.
- b. Kepemimpinan dan atribusi-atribusinya harus mulai diperhatikan sebagai aspek fundamental dalam mencapai kesuksesan perusahaan rintisan. Dalam hal begitu pentingnya keinovasian bagi sebuah Startup, maka para pimpinan Startup hendaknya memperhatikan praktik-praktik kepemimpinan yang mampu mendorong perilaku kerja inovatif anggotanya. Para pimpinan Startup dapat mengaplikasikan kepemimpinan transformasional dan transaksional yang dalam penelitian ini telah terbukti mampu menstimulasi perilaku kerja inovatif serta mendukung iklim inovatif.