

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Entrepreneurial leadership* secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap *innovative work behavior* pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi.
2. *Learning agility* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi.
3. *Innovative work behaviour* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi.
4. *Entrepreneurial leadership* secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi.
5. *Learning agility* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi.
6. *Entrepreneurial leadership* secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi, melalui *innovative work behavior*.
7. *Learning agility* secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi, melalui *innovative work behaviour*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari penelitian ini maka disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil analisis membuktikan bahwa *innovative work behavior* pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi lebih dominan dipengaruhi oleh *learning agility*, khususnya dari aspek atau dimensi *people agility*. Hal ini dikarenakan dimensi tersebut memberikan kontribusi pengaruh paling rendah bagi *innovative work behaviour*. Oleh karena itu, dalam meningkatkan *innovative work behavior* pada pegawai kedepannya, diperlukan upaya dari kepala BKD Provinsi Jambi dalam memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengikuti berbagai pelatihan yang dapat mengembangkan ketangkasan pegawai agar mampu mengenal dirinya sendiri dengan baik, mampu belajar dari pengalaman, mampu menghadapi tekanan kerja yang ada, serta mampu menemukan solusi akan masalah kerja yang dihadapi.
2. Hasil analisis membuktikan bahwa dimensi mempunyai inovasi dari variabel *entrepreneurial leadership*, memberikan kontribusi pengaruh paling rendah terhadap *innovative work behavior* pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kualitas penerapan *entrepreneurial leadership* agar dapat mendorong *innovative work behavior* pegawai secara signifikan kedepannya, maka kepala badan dan seluruh pimpinan setiap departemen atau bidang di BKD Provinsi Jambi perlu mengikuti berbagai pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan

inovasi khususnya dalam hal pengembangan layanan yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi dan masyarakat.

3. Hasil analisis membuktikan bahwa dimensi *idea exploration* dari variabel *innovative work behavior*, memberikan kontribusi pengaruh paling rendah terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai kedepannya, maka diperlukan upaya dari kepala BKD Provinsi Jambi dalam memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengikuti berbagai pelatihan yang dapat mengembangkan perilaku inovasi khususnya yang berkaitan dengan kemampuan mencari metode atau teknik-teknik baru yang lebih efektif dan efisien untuk menyelesaikan berbagai tugas-tugas kantor.
4. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang relevan dengan penelitian ini, dapat menggunakan dimensi variabel *entrepreneurial leadership*, *learning agility*, *innovative work behaviour*, dan kinerja pegawai yang berbeda, serta dapat menambahkan variabel lainnya yang dapat berperan sebagai variabel mediasi atau sebagai variabel moderasi, sehingga dapat memperkaya hasil temuan dari penelitian ini.