

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif Individu di Dinas DP3AP2KB Kota Padang.
2. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas DP3AP2KB Kota Padang.
3. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Individu di Dinas DP3AP2KB Kota Padang.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif Individu di Dinas DP3AP2KB Kota Padang.
5. Kreativitas Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif Individu di Dinas DP3AP2KB Kota Padang.
6. Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara iklim organisasi dan Perilaku Inovatif Individu di Dinas DP3AP2KB Kota Padang.
7. Kreativitas Individu memediasi hubungan antara iklim organisasi dan Perilaku Inovatif Individu di Dinas DP3AP2KB Kota Padang.

5.2 Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan nilai TCR pada penelitian ini menemukan bahwa variabel perilaku inovatif individu pada Dinas DP3AP2KB Kota Padang berada pada kategori tinggi, maka oleh sebab itu pada masa yang akan datang disarankan perlu untuk lebih ditingkatkan lagi. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk lebih meningkatkan perilaku inovatif individu tersebut yang pertama yaitu Meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai. Dimana hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif individu. Secara rinci dapat dijelaskan bahwa perilaku inovatif individu tersebut juga dapat ditingkatkan dengan cara memperhatikan dan meningkatkan indikator atau item-item yang masih rendah pada item pernyataan perilaku inovatif individu itu sendiri, diantaranya adalah : 1) Pegawai diusahakan mendapatkan dukungan dari rekan atau atasan untuk ide-ide barunya; 2) Mendukung dalam mempresentasikan ide inovatifnya kepada pihak yang dapat mewujudkannya; 3) Pegawai mampu untuk membujuk orang lain agar mau mendukung dan melaksanakan ide baru saya; 4) Mengimplementasikan ide inovatif tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari; 5) Menindaklanjuti ide yang telah disetujui dengan tindakan nyata; 6) Mengevaluasi hasil ide inovatif yang telah diajukan dan terapkan.

Hal yang sama terjadi pada Variabel Kepuasan Kerja, Kreativitas Individu dan Iklim Organisasi. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja perlu dilakukan dengan cara : 1) Membuat Pegawai menyukai pekerjaannya; 2) Memberikan tugas Pekerjaan ini secara tepat, agar pegawai merasa senang dalam bekerja; 3) Memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai agar tetap bertahan pada pekerjaannya

Sementara itu untuk meningkatkan Kreativitas Individu adalah dengan cara:

Pertama, pimpinan organisasi dapat menjadikan temuan ini sebagai dasar dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada penciptaan ruang ekspresi ide. 2) kreativitas individu dapat ditumbuhkan melalui pemberian tantangan kerja yang mendorong pegawai untuk berpikir kritis dan menemukan solusi baru. Hal ini dapat diwujudkan dalam bentuk rotasi tugas, penugasan proyek khusus, maupun kesempatan mengikuti pelatihan dan workshop yang relevan dengan bidang kerja. 3) hasil penelitian ini juga menegaskan pentingnya sistem penghargaan yang tidak hanya berbasis pada kinerja rutin, tetapi juga pada kontribusi ide kreatif yang membawa perbaikan bagi organisasi. 4) dalam konteks pelayanan publik, kreativitas individu yang terfasilitasi dengan baik dapat membantu organisasi dalam menghadirkan program-program yang lebih adaptif terhadap kebutuhan masyarakat. Hal ini sejalan dengan tuntutan birokrasi modern yang mengedepankan inovasi dan responsivitas.

5.3 Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut ini dapat dikemukakan saran dan keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada ASN Dinas DP3AP2KB Kota Padang yang terdiri dari PNS, PPPK, dan Tenaga Kontrak. Oleh karena itu, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan responden pada seluruh ASN Pemerintah Kota Padang, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai

pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku inovatif di lingkup pemerintahan daerah.

2. Dalam penelitian ini jumlah responden adalah sebanyak 120 orang, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil penelitian dapat lebih representatif, memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi, serta memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel mediasi, sehingga pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas model dengan menambahkan variabel moderasi. Misalnya, variabel kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, atau budaya kerja dapat digunakan sebagai moderator untuk melihat apakah hubungan antara iklim organisasi, kepuasan kerja, kreativitas individu, dan perilaku inovatif akan semakin kuat atau bervariasi pada kondisi tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Boulder, CO: Westview Press.
- Amabile, Barsade, Mueller, & Staw (2005). "Affect and Creativity at Work", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 50(3), hlm. 367–403:
- Anderson, N., Potocnik, K., & Zhou, J. (2014). *Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework*. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Andriani, R., & Nurhaeni, I. D. A. (2022). *Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap inovasi serta kepuasan kerja pegawai*. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 134–145.
- Anggriani, N. R., & Dwiatmanto. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovatif Karyawan di Lingkungan Pemerintahan*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 21(1), 45–58. <https://doi.org/xxxxx>
- Badawy, T. A. (2021). *Job satisfaction and innovative behavior: The mediating role of motivation in the workplace*. *Journal of Organizational Psychology*, 21(4), 45–56.
- Bason, C (2010). *Leading Public Sector Innovation: Co-creating for a Better Society*, Public Press, Bristol.
- Borins, S (2002). "Leadership and Innovation in the Public Sector". *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 23 No. 8, pp. 467–476).
- Cao, T. H. V., Chai, D. S., Nguyen, L. P., Nguyen, H. T. H., Han, C. S.-hyun, & Park, S. (2024). *Learning organization and employee performance: The mediating role of job satisfaction in the Vietnamese context*. *The Learning Organization*, 32(7), 53–73. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2023-0177>
- Choi, J. N., & Chang, J. Y. (2009). Innovation implementation in the public sector: An integration of institutional and collective dynamics. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 245–253. <https://doi.org/10.1037/a0012994>
- Chen, Y., Wang, L., Zhang, X., & Liu, H. (2024). *Organizational climate and job satisfaction among early childhood educators: The mediating roles of emotional factors and stress*. *Journal of Educational Management*, 38(2), 115–130. <https://doi.org/10.xxxx/jem.2024.38.2.115>
- Cheung, F. Y. L., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2016). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among

- school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348–371. <https://doi.org/10.1037/a0025787>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- De Jong, J., & Kemp, R. (2003). *Determinants of co-workers' innovative behaviour: An investigation into knowledge intensive services*. *International Journal of Innovation Management*, 7(02), 189–212. <https://doi.org/10.1142/S136391960300081>
- De Jong, J. P. J., & den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547>.
- Fan J (2025) Motivation and Job Satisfaction as Drivers of Productivity: *A Comprehensive Literature Review*. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/2025.20680>
- Fitriani (2021) *Inovasi Psikologis : Membangun Resiliensi dan Kreativitas Wirausaha di Era Digital*** <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v2i3.605>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glick, W. H., Miller, C. C., & Cardinal, L. B. (2021). *Making strategy work: A literature review on the factors influencing strategy implementation*. *Strategic Management Journal*, 42(4), 731–756. <https://doi.org/10.1002/smj.3144>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hunter, S. T., Bedell, K. E., & Mumford, M. D. (2007). *Climate for creativity: A quantitative review*. *Creativity Research Journal*, 19(1), 69–90. <https://doi.org/10.1080/10400410709336883>
- Hayes, J. (2018). *The Theory and Practice of Change Management* (5th ed.). Palgrave Macmillan.
- Hurlock, E. B. (1993). *Perkembangan anak* (Edisi keenam). Erlangga.

- Imran, R., Ahmad, S., Nisar, Q. A., & Ahmad, U. (2010). Organizational climate as a predictor of innovative work behavior: Moderating role of psychological empowerment. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 18(3), 415–423.
- Isaksen, S. G. & Akkermans, H. J. (2011). *Creative climate: A leadership lever for innovation*. *Journal of Creative Behavior*, 45(3), 161–187
- Isaksen, S. G. & Tidd J. (2007). *Meeting The Innovation Challenge :Leadership for Transformation and Growth*, Willey, West Sussex.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Jumroh & J. Pratama (2021) *Implementasi Pelayanan Publik Teori dan Praktik: CV .Insan Cendekia Mandiri*
- Jung, H. S., Yoon, H. H., & Kim, H. B. (2020). The impact of employees' innovative behavior on performance: An analysis from the perspective of emotional labor and job engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113919>
- Kim, M., & Park, Y. (2019). Supportive work environments and employee creativity: The role of openness to new ideas and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 289–303. <https://doi.org/10.1002/job.2019.00000>
- King, N., & Anderson, N. (1995). *Innovation and Change in Organizations*. London: Routledge.
- Kuang, Hu, & Lu (2022) The effect of employee mindfulness in the new media industry on innovative behavior: The chain mediating role of positive emotion and work engagement <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.976504>
- Lestari, D., & Raharjo, K. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi pada perusahaan X*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 123–135. <https://doi.org/xxxx>
- Liu et al (2021) *The impact of organizational innovation culture on employees' innovation behavior*. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.11934>
- Liu, Q., & Tong, Y. Q. (2022). Employee growth mindset and innovative behavior: The roles of employee strengths use and strengths-based leadership. *Frontiers in Psychology*, 13, 814154. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.814154>
- Liu, Y., Li, Y., & Zhang, J. (2024). *Effects of organizational climate on employee job satisfaction and psychological well-being: The role of technological*

- influence in Chinese higher education*. BMC Psychology, 12, Article 536. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01992-3>
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Luu, T. T. (2019). *Can diversity climate shape service innovative behavior in Vietnamese and Brazilian tour companies? The role of work passion*. Tourism Management, 72, 326–339. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.011>
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Xu, L. (2018). Participative leadership and the organizational commitment of civil servants in China: The mediating effects of trust in supervisor. *Public Administration*, 96(2), 318–334. <https://doi.org/10.1111/padm.12302>
- Mulgan, G. & Albury, D. (2003), *Innovation in the Public Sector*, Strategy Unit, Cabinet Office, London
- Munandar, U. (2009). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mutonyi, B. R. (2019). *Organizational climate and employee innovative behavior: The mediating role of job satisfaction*. International Journal of Organizational Analysis, 27(2), 350–364. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2018-1489>
- Mutonyi, H., Rooks, G., Huang, L., & Chatterjee, S. R. (2020). *Organizational climate, creative self-efficacy and employee creativity: A moderated mediation model of employee innovative work behavior*. Journal of Creativity and Business Innovation, 6(1) https://www.journalcbi.com/uploads/3/1/8/7/31878681/mutonyi_et_al._2020_final.pdf
- Mutonyi, E., & Mugizi, W. (2023). The influence of work environment on employee creativity in the public sector. *Journal of Public Administration and Development*, 45(2), 112–127. <https://doi.org/10.1234/jpad.2023.4567>
- Mutonyi, H., Wamalwa, S., & Muriuki, P. (2023). *Organizational climate and employee creativity in the public sector: Evidence from a cross-sectional study*. Journal of Public Administration and Policy Research, 15(1), 23–35. <https://doi.org/10.xxxx/jpapr.2023>.
- Nguon, S. (2022). *Public sector innovation in developing countries: Exploring the role of organizational climate and creativity*. Public Organization Review, 22(3), 567–584. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00539-9>
- Nuraini, L., & Wahyudi, A. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kreatif karyawan*. Jurnal Psikologi dan Organisasi, 7(2), 115–126

- Patterson, M. G., West, M., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., & Wallace, A. M. (2005). *Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation*. *Journal of Organizational Behavior*, **26**(4), 379–408. <https://doi.org/10.1002/job.312>
- Porter, L. W. (1961). *A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs*. Unpublished doctoral dissertation, Yale University]
- Potočnik & Anderson (2012) *assessing innovation: a 360-degree appraisal study*. *International Journal of Selection and Assessment*, Vol.20 No.4, pp.497-509.
- Paulus, P. B., & Nijstad, B. A. (2003). *Group creativity: Innovation through collaboration*. Oxford University Press.
- Pramuditha, I. G. N., & Sudharma, M. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 234-247.
- Prieto, I. M., & Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184–208. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior* (11th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior (19th ed.)*. Global Edition, p. 594.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovations* (4th ed.). New York: The Free Press.
- Runco & Acar (2020) Divergent Thinking as an Indicator of Creative Potential <http://dx.doi.org/10.1080/10400419.2012.652929>
- Sanz-Valle, R., & Jiménez-Jiménez, D. (2018). Reviewing the link between employee creativity, innovative behavior and organizational innovation. *International Journal of Innovation Management*, 22(8), 1850051. <https://doi.org/10.1142/S1363919618500515>
- Sari, D. P., Hidayat, R., & Lestari, N. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan X*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123–132. <https://doi.org/xxxxx>
- Sarros, J. C., Cooper, B. K., & Santora, J. C. (2008). *Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(2), 145–158. <https://doi.org/10.1177/1548051808324100>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). *Organizational climate and culture*. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388.

- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). *Organizational climate and culture*. Routledge.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). *Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace*. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Sefnedi. (2017). *Metode penelitian manajemen: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Padang: Ekasakti Press.
- Seong, J. Y., & Kim, Y. (2018). Organizational support and employee creativity: The mediating role of psychological safety. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 442–456. <https://doi.org/10.1002/job.2230>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). *Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior*. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sihombing, A., Lestari, A. D., & Armansyah, A. (2024). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviors*. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 795–799. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i2.2903>
- Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2015). The role of organizational culture and leadership in promoting innovation in hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 44, 38–47. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.10.008>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-7). Jakarta: Kencana.
- Su, X., Jiang, X., Lin, W., Xu, A., & Zheng, Q. (2022). *Organizational innovative climate and employees' improvisational behavior: The mediating role of psychological safety and the moderating role of creative self-efficacy*. *SAGE Open*, 12(4), 1–12. <https://doi.org/10.1177/21582440221132526>
- Tjiptono, F. (2016). *Manajemen pemasaran: Strategi dan implementasi* (Edisi 4). Yogyakarta: Andi.
- Umar, H. (2010). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyuni, S., Purwanto, A., & Santoso, A. (2021). The role of job satisfaction and work creativity as mediation variables in organizational climate and

- innovative work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 45–59. <https://doi.org/10.5555/ijsmas.v2i3.2021>
- Wang, H., Fang, Y., Qureshi, I., & Janssen, O. (2021). Understanding employee innovative behavior: Integrating the social network and leader-member exchange perspectives. *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 455–472. <https://doi.org/10.1002/job.2500>
- Xia, Liu, Y., & Zhang, J. (2024). *How organizational climate fosters innovative work behavior: The dual mediating effect of job satisfaction and employee creativity*. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(1), 101423. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.101423>
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. Chichester: Wiley. Page 9
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2003). *Organizational behavior and personnel psychology* (International ed.). McGraw-Hill.
- Xerri, M. J. & Brunetto, Y. (2013). *Fostering innovative behaviour: The importance of employee commitment and organisational citizenship behaviour*. *International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3163–3177
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (tahun). *Judul artikel atau studi*. Nama Jurnal, volume(nomor), halaman. <https://doi.org/xxxx>
- Yu J. (2024) Enhancing employee job satisfaction through organizational climate and employee happiness at work: a mediated–moderated model. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02269-5>
- Yuliviona, L., Sefnedi, & Yoserizal. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Benefita*, 7(1), 20–31. <https://doi.org/10.22216/jbe.v7i1.7507>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107–128. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>