BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai pengaruh *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) dengan *Innovative Climate* sebagai variabel moderasi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Variabel *Social Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Madiun. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima pegawai, baik berupa dukungan dari atasan maupun rekan kerja, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk menghasilkan, mengembangkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dukungan sosial yang diberikan organisasi mampu menciptakan rasa aman, meningkatkan motivasi, serta membangun kepercayaan diri pegawai untuk berinovasi dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik.
2. Variabel *Innovative Climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang

mendukung inovasi, ditandai dengan keterbukaan terhadap perubahan, fleksibilitas organisasi, penghargaan terhadap ide-ide baru, dukungan terhadap kreativitas, serta toleransi terhadap risiko, mampu mendorong meningkatnya perilaku kerja inovatif pegawai. Dengan demikian, iklim organisasi yang inovatif menjadi faktor penting dalam membentuk budaya kerja yang adaptif dan berorientasi pada perbaikan pelayanan secara berkelanjutan.

3. Variabel *Innovative Climate* terbukti memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Madiun. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim inovatif yang tercipta dalam organisasi, maka semakin kuat pengaruh dukungan sosial terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif pegawai. Dengan kata lain, dukungan sosial akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap munculnya *innovative work behavior* apabila didukung oleh lingkungan organisasi yang mendorong kreativitas, memberikan kesempatan untuk berinovasi, serta menghargai pengembangan ide-ide baru.

   Berdasarkan hasil pengujian model, *Innovative Climate* berperan sebagai moderator karena selain memperkuat hubungan antara *Social Support* dan *Innovative Work Behavior*, variabel ini juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, baik secara teoritis maupun praktis.

a. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada kajian mengenai *Innovative Work Behavior* (IWB) di sektor publik. Penelitian ini membuktikan bahwa *Social Support* dan *Innovative Climate* merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai. Selain itu, penelitian ini memperkuat *Social Exchange Theory* (SET) yang menjelaskan bahwa dukungan yang diberikan organisasi melalui hubungan sosial maupun lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk memberikan timbal balik berupa perilaku yang menguntungkan organisasi, salah satunya melalui perilaku kerja inovatif.

Temuan penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris bahwa *Innovative Climate* berperan sebagai variabel moderator, yaitu selain memiliki pengaruh langsung terhadap *Innovative Work Behavior*, juga mampu memperkuat pengaruh *Social Support* terhadap *Innovative Work Behavior*. Temuan ini memperkaya penelitian terdahulu mengenai mekanisme terbentuknya perilaku inovatif, khususnya pada organisasi sektor publik yang memiliki karakteristik birokrasi dan pelayanan masyarakat.

b. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan *Innovative Work Behavior* pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Madiun tidak hanya bergantung pada dukungan sosial yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja, tetapi juga memerlukan iklim organisasi yang mendukung inovasi. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu memperkuat budaya kerja yang mendorong kreativitas, kolaborasi, serta keberanian dalam mengembangkan ide-ide baru.

Organisasi juga perlu meningkatkan kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai melalui komunikasi yang terbuka, pemberian umpan balik yang konstruktif, penghargaan terhadap kontribusi pegawai, serta pembinaan kerja sama antarrekan kerja. Di samping itu, DISDUKCAPIL Kabupaten Madiun perlu menyediakan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan gagasan inovatif, memberikan kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi, serta menciptakan sistem penghargaan terhadap inovasi yang berhasil diterapkan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

a. Bagi Instansi

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun disarankan untuk terus meningkatkan *Social Support* melalui penguatan hubungan antara atasan dan bawahan maupun antarrekan kerja. Bentuk dukungan tersebut dapat dilakukan melalui komunikasi yang lebih intensif, pemberian apresiasi terhadap kinerja dan ide-ide inovatif pegawai, pendampingan dalam penyelesaian pekerjaan, serta pengembangan budaya kolaboratif dalam lingkungan kerja.

Selain itu, organisasi perlu terus memperkuat *Innovative Climate* dengan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap perubahan, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide dan melakukan inovasi, menyediakan forum inovasi secara berkala, serta membangun budaya organisasi yang menghargai kreativitas dan menjadikan kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Dengan demikian, perilaku kerja inovatif pegawai dapat berkembang secara berkelanjutan dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Innovative Work Behavior*, seperti *transformational leadership, organizational commitment, psychological empowerment, knowledge sharing, employee engagement,* atau *learning organization*. Selain itu,

penelitian berikutnya dapat menggunakan objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya maupun sektor swasta sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan desain penelitian longitudinal atau metode campuran (*mixed methods*) agar mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses terbentuknya perilaku kerja inovatif dalam organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif bagi pengembangan teori maupun praktik manajemen sumber daya manusia di sektor publik.