

## BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel independen yaitu *personality* berpengaruh secara signifikan negatif terhadap variabel dependen yaitu *creative performance*. Hasil pengujian ini tidak konsisten dengan penelitian Hsiu Ju Hsu (2013), Damian dan Richard (2013), Maria *et al* (2009), Sung dan Jin (2009), Anees Janee *et al* (2007), Eva Szobiova (2006), Amabile *et al* (2004), David Scott Williams (2004), Beth (2003), Runco (2003), Stoker (2011) Ford (1996), Czikszenmihalyi (1996), Oldham dan Cummings (1996), McCrae (1997). Dan hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian Sun Young Sung dan Jim Nam Choi (2009), Adahi Moulaye *et al* (2011).
- b. Variabel independen yaitu *motivation* berpengaruh secara signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu *creative performance*. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian Rodica Ioana Damian dan Richard W. Robins (2013), Ching Shiu *et al* (2012), Vishal Gupta (2010), Tracy *et al* (2010), Sun Young Sung dan Jim Nam Choi (2009), Anees Janee *et al* (2007), Herpen *et al* (2002), Jacob Eisenberg (2001), Kinman dan Russel (2001), Ryan dan Deci (2000), Amabile (1985).
- c. Variabel independen yaitu *leadership* berpengaruh secara tidak signifikan negatif terhadap variabel dependen yaitu *creative performance*. Hasil

pengujian ini tidak konsisten dengan penelitian Vishal Gupta (2010), Gong *et al* (2009), Jeroen P.J. de Jong dan Deanne N. Den Hartog (2007), Anees *et al* (2007), George dan Zhou (2007), Amabile *et al* (2004), Shalley dan Gilson (2004), Shin dan Zhou (2003), Jaussi dan Dionne (2003), Madjar *et al* (2002) Bhal dan Ansari (2000). Dan hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian Kollman *et al* (2013), Wang dan Rode (2010), Tierney (2008), David Scott Williams (2004).

## 5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner memiliki kesamaan sehingga menimbulkan pertanyaan bagi responden saat melakukan pengisian kuesioner.
- b. Hasil nilai uji *adjusted R<sup>2</sup> personality, motivation* dan *leadership* sebesar 0,119 atau 11,9% menunjukkan bahwa variabel *creative performance* tidak sepenuhnya dijelaskan oleh variabel *personality, motivation, leadership*, sedangkan 88,1% dijelaskan oleh variabel lain.
- c. Penyebaran kuesioner yang dibagikan dalam waktu yang singkat dan jumlah kuesioner yang tidak sesuai dengan sampel yang seharusnya, mengakibatkan hasil yang didapatkan tidak maksimal.
- d. Waktu yang singkat dalam melakukan penelitian, sehingga membuat penelitian tidak dilakukan secara mendalam.
- e. Penelitian ini dilakukan hanya pada perusahaan manufaktur elektronik dengan jumlah karyawan terbanyak dan hanya berada di Kota Batam.

### 5.3 Rekomendasi

Hasil penelitian ini memberikan kesempatan yang sangat banyak bagi penelitian yang akan datang seperti:

- a. Objek penelitian untuk penelitian berikutnya sebaiknya tidak hanya diteliti pada sektor industri manufaktur elektronik saja, tetapi dapat dilakukan pada bidang yang lain.
- b. Responden untuk penelitian selanjutnya juga diharapkan tidak hanya dilakukan di Batam tetapi dilakukan di beberapa kota supaya dalam mengestimasi parameter populasi dapat dilakukan dengan akurat sehingga hasil yang diperoleh lebih tepat.
- c. Memberi lebih banyak waktu untuk penelitian sehingga dapat mendukung dalam melakukan penelitian yang lebih mendalam atau lebih mengkaji lagi, serta sampel penelitian yang lebih banyak agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.
- d. Perusahaan atau organisasi diharapkan dapat memperbaiki kepribadian karyawan dengan cara lebih terbuka terhadap pengalaman
- e. Perusahaan atau organisasi diharapkan membuat suasana kerja menjadi lebih kompetitif dengan membuat kompetisi kreatif antar karyawan supaya lebih bersemangat dalam bekerja dan objektif dalam menilai hasilnya.
- f. Tempat kerja perusahaan diharapkan untuk dijadikan lebih berwarna, dengan aneka hiburan dan suasana yang menyenangkan, untuk mengaktifkan pribadi imajinatif karyawan dalam bekerja.