

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI
PDAM KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

SKRIPSI



NAJMI ANNISA

1910011211168

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA
PEGAWAI PDAM KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Oleh

Nama : Najmi Annisa
NPM : 1910011211168

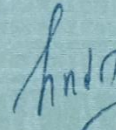
Tim Penguji

Ketua



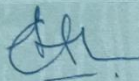
(Surya Dharma, S.E., M.Si)

Sekretaris



(Linda Wati, S.E., M.Si)

Anggota



(Elfitra Azliyanti, S.E., M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
pada tanggal 16 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta
Dekan



(Dr. Emi Febrina Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA
PEGAWAI PDAM KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

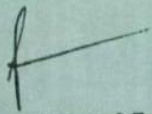
Oleh

Nama : Najmi Annisa
NPM : 1910011211168

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 16 Agustus 2023

Menyetujui

Pembimbing


(Surya Dharma, S.E., M.Si)

Ketua Program Studi


(Linda Wati, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 9 Agustus 2023

Najmi Annisa

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI PDAM KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Najmi Annisa¹, Surya Dharma²

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail: najmiannisa821@gmail.com¹, sdharma3005@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh keterikatan kerja terhadap kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri pada pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 85 pegawai dengan bantuan alat analisis Stata/SE 12.1. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada PDAM Kabupaten Padang Pariaman.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja, Efikasi Diri, Keterikatan Kerja

**THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,
QUALITY OF WORK LIFE AND SELF-EFFICACY ON
WORK ENGAGEMENT IN PDAM PADANG PARIAMAN
DISTRICT EMPLOYEES**

Najmi Annisa¹, Surya Dharma²

*Department of Management Faculty of Economics and Business, Hatta
University*

E-mail: najmiannisa821@gmail.com.¹, sdharma3005@gmail.com.²

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of work attachment on transformational leadership, quality of work life and self-efficacy in PDAM District employees Pariaman Field. This study used a data collection method by distributing questionnaires directly. In this study, the object of research was all employees of PDAM Padang Pariaman Regency totaling 85 employees with the help of the analysis tool Stata/SE 12.1. Based on the results of the analysis, it is known that the quality of work life and self-efficacy have a positive effect on work engagement, while transformational leadership has no effect on job engagement in PDAM District employees Pariaman.

***Keyword: Transformational Leadership, Quality of Work Life, Self Efficacy,
Work Engagement***

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman”**. Shalawat beserta salam sama-sama disampaikan kepada junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW yang senantiasa memberikan suritauladan yang baik kepada umat semesta alam dan khususnya penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rasa syukur dan terimakasih yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran semua urusan-urusan perkuliahan sehingga menjadikan penulis sebagai Sarjana Manajemen dan manusia yang berakal dengan menjadikan Al-Qur'an sebagai pedoman hidup.
2. Teristimewa penulis persembahkan ucapan terima kasih kepada keluarga tercinta yaitu khususnya kedua orang tua Mama (Lilis Suryani) dan Ayah (Syaifulman) yang sudah memberikan kasih sayang dan cinta yang sangat besar kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang dan juga yang selalu memberikan perhatian, dukungan penuh, semangat dan yang terutama doa yang sangat baik dan mulia sehingga penulis dapat

menyelesaikan skripsi ini dengan baik untuk mendapatkan gelar sarjana. Terima kasih juga teruntuk saudara penulis Lutfia Septiana, Seprizal Purnama dan Azura Oktanora Putri yang sudah menjadi penyemangat bagi penulis.

3. Terkhusus kepada penulis sendiri, terimakasih telah berjuang sejauh ini dengan ketekunan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E., MBA selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan Ibu Herawati, S.E., M.Si., Ak. CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung hatta.
6. Ibu Lindawati, S.E., M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
7. Bapak Surya Dharma, S.E., M.Si selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, petunjuk maupun saran-saran dan pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan semasa perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang memberikan bantuan dan kelancaran dalam kepengurusan skripsi ini.

9. Teruntuk teman-teman seperjuangan, family Sugandi Ela (Si lalai), Diana (Si Speak Express) dan Dewi (Si Paling Cuek), Anak bimbingan bapak Surya dan teman-teman yang seperjuangan lainnya, terima kasih untuk waktu teman-teman selama perkuliahan telah menjadi teman buat penulis yang selalu memberikan semangat bagi penulis hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga untuk seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2019 (yang telah bersama-sama bahu membahu dalam suka dan duka selama perkuliahan, semoga semua yang kita perbuat menjadi kenangan dan pengajaran di masa yang akan datang).
10. Terima kasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
11. Penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat masih jauh dari kata sempurna, sehingga banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan penulis pada masa yang akan datang. Semoga skripsi ini berguna bagi kita semua Aamiin Allahumma Aamiin Ya Rabbal Alamin.
Terima kasih.

Padang, 9 Agustus 2023

Najmi Annisa

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II	8
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Keterikatan Kerja	8
2.1.2. Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.1.3. Kualitas Kehidupan Kerja.....	14
2.1.4. Efikasi Diri.....	17
2.2. Pengembangan Hipotesis	20
2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja.....	20
2.2.2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja	22
2.2.3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja	24
2.3. Kerangka Konseptual.....	27
BAB III	28
METODE PENELITIAN	28
3.1. Objek Penelitian	28

3.2. Jenis dan Sumber Data.....	28
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	28
3.3.1. Variabel Dependen.....	28
3.3.2. Variabel Independen	29
3.4. Uji Intrumen Data	30
3.4.1. Uji Validitas	30
3.4.2. Uji Reliabilitas	31
3.5. Metode Analisis Data	31
3.5.1. Analisis Model Regresi Linear Berganda	31
BAB IV	33
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1. Demografi Responden	33
4.2. Pengujian Instrumen Penelitian	35
4.2.1. Uji Validitas Konstruk	36
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	40
4.4. Pengujian Hipotesis	41
4.5. Pembahasan	42
4.5.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan kerja	42
4.5.2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja	43
4.5.3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja	44
BAB V.....	45
PENUTUP.....	45
5.1. Kesimpulan.....	45
5.2. Implikasi Penelitian	45
5.3. Keterbatasan Dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	46
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Trend Jumlah Keluhan Pelanggan PDAM Kabupaten Padang Pariaman	2
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 4.1 Posisi Relatif Rata-Rata Variabel Keterikatan Menurut Kategori....	70
Gambar 4.2 Posisi Relatif Rata-Rata Variabel Kepemimpinan Transformasional Menurut Kategori.....	70
Gambar 4.3 Posisi Relatif Rata-Rata Variabel Kualitas Kehidupan kerja Menurut Kategori	71
Gambar 4.4 Posisi Relatif Rata-Rata Variabel Efikasi Diri Menurut Kategori...	71

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Prosedur Penyebaran Kuesioner.....	33
Tabel 4.2 Deskripsi Demografi Responden.....	34
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Berbasis Waktu	35
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Keterikatan Kerja	36
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel (X1) Kepemimpinan Transformasional..	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel (X2) Kualitas Kehidupan Kerja.....	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel (X3) Efikasi Diri.....	40
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Penelitian.....	40
Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	53
Lampiran 2 Prosedur Penyebaran Kuesioner	60
Lampiran 3 Tabulasi.....	61
Lampiran 4 Demografi Responden	64
Lampiran 5 Hasil Pengujian Validitas Keterikatan Kerja (Y)	65
Lampiran 6 Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan Transformasional (X1)	66
Lampiran 7 Hasil Pengujian Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	68
Lampiran 8 Hasil Pengujian Validitas Efikasi Diri (X3)	69
Lampiran 9 Pengujian Analisis Deskriptif	70
Lampiran 10 Regresi Berganda	72

BAB I

PENDAHULUAN

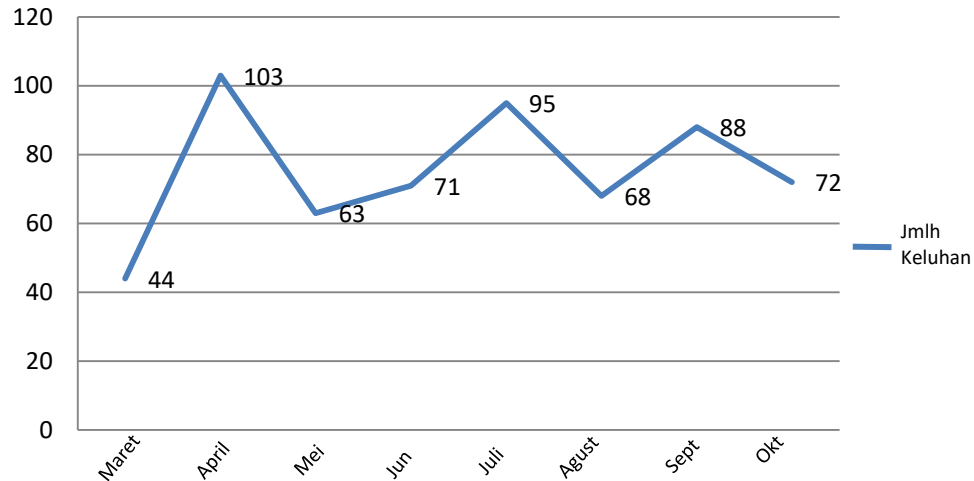
1.1 Latar Belakang

Air adalah salah satu sumber daya alam yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Sebagai manusia yang menggantungkan diri pada air maka kita sudah seharusnya untuk menjaganya. Meskipun air ini adalah sumber daya yang terbarukan. Namun, keberadaan air bersih mengalami penyusutan tiap tahunnya yang akhirnya membuat manusia berupaya mengadakan air bersih yang cukup bagi dirinya demi kelangsungan hidup.

Perusahaan daerah air minum atau yang di singkat PDAM adalah salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam pendistribusian air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota di seluruh Indonesia termasuk Kabupaten Padang Pariaman yang menjadi salah satu distribusi air bersih bagi masyarakat kabupaten Padang Pariaman dan sekitarnya.

Selama menjalankan kegiatan penyaluran air bersih di Kabupaten Padang Pariaman, PDAM Kabupaten Padang Pariaman mendapatkan sejumlah keluhan dari pelanggan. Keluhan yang di temui antara lain seperti air tak jalan, air kecil, meteran bermasalah, kualitas air yang keruh, dan tagihan besar. Berdasarkan data yang di peroleh PDAM Kabupaten Padang Pariaman keluhan pelanggan yang terjadi selama bulan Maret sampai Oktober seperti yang terlihat pada grafik di bawah ini :

Grafik 1.1
Trend Jumlah Keluhan Pelanggan PDAM Kabupaten Padang Pariaman
Maret-Oktober 2022



Sumber : PDAM Kabupaten Padang Pariaman 2022

Berdasarkan grafik 1.1 diatas terlihat sejumlah trend keluhan pelanggan atas pelayanan PDAM mengalami perubahan selama bulan Maret hingga Oktober 2022. Dapat dilihat trend keluhan cenderung meningkat sedangkan jumlah keluhan berfluktuasi setiap bulannya. Tingginya keluhan pelanggan terjadi pada bulan April sebanyak 103 kasus. Keluhan tersebut diantaranya seperti: keluhan air tak jalan, keluhan air kecil, keluhan meteran bermasalah dan lain-lain. Hal ini tidak hanya disebabkan oleh kurang tanggapnya karyawan melainkan juga disebabkan oleh bencana alam seperti: banjir, tanah longsor dan bencana alam lainnya. Keadaan ini menggambarkan bahwa PDAM Kabupaten Padang Pariaman menghadapi masalah yang serius. Maka dari itu, PDAM harus berupaya melakukan kegiatan yang bertujuan untuk menjaga reputasi PDAM dimasyarakat.

Keluhan pelanggan, berhubungan dengan kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat. Menurut penelitian Gozalie (2016) menyatakan jika dalam sebuah organisasi memiliki keterikatan kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap *outcome* atau pencapaian dari sebuah organisasi tersebut. Penelitian Harter dan Hayes (2002) membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan dengan *business outcome* berupa kepuasan pelanggan, profit, produktivitas, turnover karyawan, dan kecelakaan kerja. Menurut penelitian lainnya Brummelhuis dan Bakker (2012) menyatakan keterikatan kerja memiliki manfaat bagi individu dan organisasi dan telah dikaitkan dengan beberapa hasil kerja yang positif, termasuk kinerja tugas, perilaku anggota organisasi, dan kepuasan pelanggan.

Pihak PDAM membutuhkan karyawan bekerja secara optimal dan memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Bakker (2011) menjelaskan keterikatan kerja adalah keadaan positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Keterikatan kerja menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap terjaganya reputasi organisasi, oleh sebab itu mereka harus berusaha mengembangkan segala potensi untuk mendorong meningkatnya kerja perusahaan. Schaufeli (2012) menemukan faktor utama yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah *job resource* dan *personal resource*, dimana saling berhubungan positif dengan keterikatan kerja. Bakker *et al.*, (2003) mengatakan *job resource* mengacu pada aspek yang meliputi: fisik, psikologis, sosial, atau kualitas dari organisasional.

Kualitas kehidupan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Robbins dan Judge (2015:142) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja menunjukkan nilai perasaan yang dirasakan pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmayuni dan Ratnaningsih (2018) menemukan bahwa adanya hubungan positif antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Pratiwi dan Izzati (2022) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan. Karyawan yang sudah mempunyai rasa keterikatan pada pekerjaan mereka dapat mempunyai peran yang ikut andil dalam menciptakan suasana kerja yang tenang. Jika karyawan dapat mengorganisir sikap dan perilakunya, hal tersebut akan menghasilkan kualitas kerja dan dapat membangun hubungan antar rekan kerja dengan baik.

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Yulk (2010:292) mengatakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan dukungan atau dorongan pada pengikutnya dalam mengembangkan kreatifitas untuk mempertahankan semangat dan usaha yang dilakukan oleh bawahannya sehingga bawahannya merasakan kepercayaan dan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang mereka harapkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jangsiriwattana (2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh yang positif terhadap keterikatan kerja. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Salanova *et al.*, (2011); Enwereuzor *et al.*, (2016) menemukan adanya hubungan

langsung dan positif antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kepemimpinan transformasional maka akan semakin meningkat keterikatan kerja yang dimiliki karyawan.

Efikasi diri adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Menurut Chaundry *et al.*, (2013) efikasi diri berpotensi dapat meningkatkan keterikatan kerja, kepuasan kerja, gaya belajar dan peningkatan kinerja. Agu, (2015) mengatakan efikasi diri penting dalam diri individu karyawan, karena dengan meningkatkan kemampuan dan kepercayaan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan, maka perusahaan akan berjalan dengan optimal dan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan karyawan juga akan merasa terikat dengan pekerjaannya secara sadar serta bertanggung jawab memberikan kemajuan terhadap perusahaan.

Bandura (1997:3) mengatakan efikasi diri adalah kemandirian diri yang dirasakan mengacu pada keyakinan atau kepercayaan dalam kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu. Sejumlah penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan timbal balik dan positif antara efikasi diri dengan keterikatan kerja (Llorens *et al.*, 2007; Xanthopoulou *et al.*, 2008; Firnanda dan Wijayanti 2021; Xanthopoulou *et al.*, 2009a)

Berdasarkan uraian ringkasan fenomena yang telah dipaparkan diawal maka penelitian ini mencoba membahas beberapa variabel yang dapat mempengaruhi Keterikatan Kerja, diantaranya Kepemimpinan Transformasional,

Kualitas Kehidupan Kerja, dan Efikasi diri, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan Judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah maka diajukan beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja pada pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman?
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk :

1. Menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja pada pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman
2. Menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman

3. Menjelaskan pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas manfaat yang akan di capai dalam penelitian ini antara lain :

1. Praktis

Dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai alat evaluasi untuk mengetahui hubungan tingkat keterikatan kerja dengan kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri sehingga dengan demikian diharapkan dapat dijadikan sebagai kebijakan yang dikaitkan dengan kerja pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman.

2. Akademis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik sehingga dapat membantu. Selain itu, penelitian ini hasil yang diperoleh dapat dijadikan acuan bagi peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik membahas permasalahan serupa.