

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh hubungan variabel-variabel yang diteliti dengan jumlah sampel 100 orang dan kuisisioner yang kembali sebanyak 95 rangkap kuisisioner dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.
2. Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap makna dari pekerjaan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat
3. Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap otonomi pekerjaan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat
4. Otonomi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.
5. Otonomi pekerjaan tidak memediasi kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja.
6. Makna dari pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan kerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.
7. Makna dari pekerjaan memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja berpengaruh signifikan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

5.2. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat pada 12 Juli 2019, maka dikemukakanlah implikasi.

Dimana peneliti mengemukakan dua implikasi, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis.

5.2.1 implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai implikasi praktis dan pedoman serta masukan bagi pimpinan Sekretariat DPRD yang dikepalai oleh 1 (satu) orang Sekretaris DPRD dan dibantu oleh 3 (tiga) orang kepala bagian dan 9 (sembilan) orang kepala sub bagian dimana yang menjadi fokus penelitian ini adalah *work engagement*. Penelitian ini menemukan bahwa *work engagement* Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat tinggi ini dilihat pada tingkat capai responden (TCR) variabel keterikatan yaitu 82,526% tergolong tinggi. Hal tersebut dikarenakan *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya keterikatan seorang ASN dengan pekerjaannya sehari-hari Robbins (2003).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi Sekretaris DPRD Provinsi Sumatera Barat dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa yang akan mendatang, agar keterikatan dapat dipertahankan.

Namun dalam penelitian ini menemukan bahwasanya kepemimpinan tranformasional tidak membuat keterikatan kerja di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat lebih tinggi, ini menunjukkan tipologi gaya kepemimpinan

dilingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat bisa menyesuaikan dengan kondisi.

Dengan demikian *top manager* dilingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat dipandang perlu untuk (a) memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan, (b) mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana (c) menunjukkan inteligensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati, dan (d) menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

5.3. Keterbatasan dan saran Penelitian

Sebagaimana kebanyakan penelitian lainnya, penelitian ini tentunya juga tidak terlepas dari keterbatasan diantaranya :

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumbar. Dengan demikian hasil dari penelitian ini tidak dapat berlaku sama dengan instansi teknis (Dinas dan Badan di lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Barat).
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Keterikatan kerja, Gaya kepemimpinan tranformasional, makna dari pekerjaan dan otonomi kerja. Dengan demikian variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi keterikatan kerja, terabaikan seperti variabel (lingkungan staf, kepercayaan pimpinan, *Job Performance*).
3. Penelitian ini menggunakan program Smart PLS 3.2.8 sebagai alat statistik dalam analisis data dimana pada program ini mengabaikan normalitas data.

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah disampaikan diatas, maka beberapa saran dapat disampaikan kepada penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Penelitian berikutnya dapat mereplikasi model penelitian ini, dan kemudian mengujinya secara empiris pada dinas dan Badan dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja seperti (lingkungan staf, kepercayaan pimpinan, *job performance*).