

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh hubungan variabel-variabel yang diteliti dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang aparatur sipil negara yang bertugas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya. dimana penelitian di lakukan dengan pengujian kepada 7 (tujuh) buah hipotesis yang akan di uji dengan menggunakan pengolahan data di lakukan dengan Smart-PLS 3.0. Berdasarkan hasil dari analisis dan pengujian hipotesis maka dapat dirangkum kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Sikap Pada Perubahan di Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Sikap Pada Perubahan ASN di Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya.
3. Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi ASN di Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi ASN di Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya.
5. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Sikap Pada Perubahan ASN di Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya.

6. Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan antara Etika Kerja Islam terhadap Sikap Pada Perubahan ASN di Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya.
7. Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Sikap Pada Perubahan ASN di Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya.

5.2. Implikasi Penelitian

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan kepada organisasi bias meningkatkan pendidikan, komunikasi, partisipasi, keterlibatan, dukungan, kemudahan, negosiasi serta persetujuan kepada para anggota organisasi, dan hasil penelitian ini semoga dapat menjadi pedoman dan masukan bagi Kepala Kementrian Agama Kabupaten Dharmasraya dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa yang akan mendatang, supaya tingkat Sikap dalam menolak perubahan dapat menurun, dan kepada staf kantor kementrian agama diharapkan membiasakan diri untuk menerima perubahan asalkan perubahan tersebut tidak merugikan organisasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat Sikap Pada Perubahan pegawai masih dalam kategori sangat rendah dan masih jauh dari kategori tinggi bahkan sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari TCR variable Sikap Pada Perubahansebesar 35,04% dimana termasuk dalam kategori sangat rendah. Oleh karena itu diperlukan tindakan-tindakan

yang cepat baik berupa kebijakan maupun penetapan peraturan untuk meningkatkan sikap dalam menerima perubahan pegawai, karena sikap dalam menerima perubahan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi. Sikap menerima perubahan pegawai yang tinggi dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasinya.

Beberapa hal yang didapat dari Sikap Pada Perubahan adalah sebagai berikut: (1) Meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai; (2) Mengefisiensi sumber daya yang dimiliki organisasi; (3) Mempermudah koordinasi kegiatan kelompok kerja; (4) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik serta mempertahankan pegawai terbaik; (5) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi; dan (6) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk meningkatkan Sikap Pada Perubahan pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen afektif pegawai. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Sikap Pada Perubahan. Adapun langkah-langkah yang dapat diambil oleh Kepala Kementrian Agama Kabupaten Dharmasraya dalam rangka meningkatkan Komitmen Organisasi pegawai dengan cara sebagai berikut: (1) Membuat lingkungan kerja lebih seperti lingkungan kekeluargaan, (2) Memberikan kepercayaan yang lebih kepada pegawai dalam mencari cara untuk menyelesaikan masalah organisasi, dan (3) Memberikan penghargaan kepada pegawai yang sudah mengabdikan waktu yang sudah cukup lama. Selain itu, untuk meningkatkan Sikap Pada Perubahan perlu untuk memperbaiki tingkat kepuasan pegawai, terutama Kepuasan

Kerja, karena dalam penelitian ini menemukan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Sikap Pada Perubahan.

Cara untuk meningkatkan Kepuasan Kerja adalah dengan cara meningkatkan dimensi-dimensi dan item-item pernyataan yang masih pada kategori sangat tidak puas. Langkah-langkah konkrit yang dapat dilakukan oleh Kepala Kantor yaitu: (1) Lebih memberikan perhatian dan motivasi terhadap bawahan, (2) memberikan kompensasi dan gaji yang memadai kepada pegawai, (3) memberikan keamanan kerja kepada pegawai, (4) memberikan kepercayaan dari atasan kepada anggota, (5) memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan pegawai dan (6) memberikan apresiasi kepada ide-ide pegawai. Mempertinggi tingkat Etika Kerja Islam juga merupakan salah satu cara untuk meningkatkan sikap dalam menerima perubahan.

Karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap terhadap Sikap Pada Perubahan pegawai. Adapun cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Etika Kerja Islam sebagai berikut: (1) menumbuhkan tingkahlaku optimis pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, (2) menjadi diri sendiri, (4) meningkatkan kedisiplinan para pegawai, dan (5) menjadikan pekerjaan suatu ibadah.

5.3. Keterbatasan Penelitian dan Saran

Sebagai mana kebanyakan penelitian lainnya, penelitian ini tentunya juga tidak lepas dari keterbatasan diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Dharmasraya. Dengan demikian hasil dari penelitian ini

tidak dapat berlaku sama pada instansi yang bergerak dibidang lainnya. oleh sebab itu disarankan kepada kementrian agama Provinsi supaya dapat mengontrol agar staf dan jajarannya bias menanggapi perubahan dengan bijak dan dapat mengelola mengenai perubahan dunia termasuk dalam perubahan organisasi pelayanan sampai ke kabupaten/kota yang ada di Sumatera Barat, untuk penelitian berikutnya dapat mereplikasi model penelitian ini, dan kemudian mengujinya secara empiris pada instansi lainnya.

2. Jumlah responden dalam penelitian ini masih tergolong kecil (74 responden) sehingga dapat mempengaruhi ketepatan dari hasil penelitian yang di peroleh, dengan demikian disarankan penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan jumlah sampel yang lebih besar (lebih dari 150 responden) dalam rangka memperoleh validitasi data dan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai penentu Sikap Pada Perubahan. Dengan demikian variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi Sikap Pada Perubahan terabaikan, maka pada penelitian berikutnya disarankan dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti komitmen karir, kepuasan karir, dukungan organisasi, kesiapan untuk perubahan, perilaku kepemimpinan sebagai penentu sikap pada perubahan.