

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh hubungan variabel-variabel yang diteliti dengan jumlah sample sebanyak 101 orang aparatur sipil negara yang dinas di Sekretariat Kabupaten Tanah Datar. Berdasarkan hasil dari analisis dan pengujian hipotesis maka dapat dirangkum kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja ASN di Sekretariat Kabupaten Tanah Datar.
2. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesempatan pembelajaran pada ASN di Sekretariat Kabupaten Tanah Datar.
3. Kesempatan pembelajaran berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja ASN di Sekretariat Kabupaten Tanah Datar.
4. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap *Subjective occupational succes* ASN di Sekretariat Kabupaten Tanah Datar
5. Kesempatan pembelajaran memediasi hubungan antara Efikasi Diri dan keterikatan kerja ASN di Sekretariat Kabupaten Tanah Datar
6. Keterikatan kerja memediasi hubungan antara efikasi diri dan *subjective occupational succes* ASN di Sekretariat Kabupaten Tanah Datar.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi Praktis :

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman serta masukan khususnya bagi Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar untuk langkah yang akan diambil kedepan dalam rangka meningkatkan *Subjective Occupational Succes*.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa *Subjective Occupational Succes* ASN Sekretariat Kabupaten Tanah Datar masih tergolong sangat rendah yang dapat dilihat dari hasil perhitungan dari beberapa indikator yang ada pada variabel ini, seperti *goal attainment* yang memiliki hasil perhitungan dengan rata – rata 2.14 dan persentase 42.90, indikator *pro social success* yang memiliki hasil perhitungan dengan rata rata 2,16 dan persentase 43,33, indikator *positive feedback* yang memiliki hasil sebesar 2.19 dengan persentase 43.76 dan indikator terakhir *career succes* yang memiliki hasil perhitungan rata rata sebesar 6.67 dan persentase 44.42. selain itu pada penelitian ini dapat diperkirakan bahwa penyebab dari rendahnya *subjective occupational success* ASN ini dikarenakan banyaknya ASN yang telah memiliki masa kerja kisaran 20 tahun yang dimungkinkan munculnya rasa kejenuhan ASN tersebut terhadap pekerjaannya, dan juga tampak pada

pendidikan terakhir yang dimiliki kebanyakan ASN ini yang masih bertahan pada tingkatan sarjana saja, masih kurang ASN yang memiliki pendidikan S2 yang mana hal tersebut tentu akan mempengaruhi pula terhadap karir seorang ASN dan cara ASN tersebut bersikap terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, dipandang perlu untuk melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan *Subjective Occupational Succes* dimasa yang akan datang untuk kemajuan karir dengan memperhatikan setiap item yang ada pada indikator pada variabel *subjective occupational success ini*. Sehingga nanti diharapkan tingkat capaian responden untuk variabel *subjective occupational succes* akan berangsur naik mulai dari hasil sekarang sangat rendah meningkat menuju rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi dengan memperhatikan variabel pendukung lainnya yang dapat menunjang terciptanya *subjective occupational succes* ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

Dapat juga di artikan jika *Subjective Occupational ASN* rendah otomatis akan mempengaruhi rendahnya keterikatan kerja yang dimiliki ASN tersebut pada pekerjaannya yang juga berimbas pada efikasi diri dan Kesempatan Pembelajarannya yang dimiliki ASN tersebut akan menurun.

Upaya peningkatan *Subjective Occupational Succes* sebagaimana yang dijelaskan diatas dapat dilakukan dengan cara meningkatkan keterikatan kerja para ASN serta meningkatkan rasa efikasi diri ASN tersebut sehingga akan meningkatnya pula kesempatan pembelajaran pada para ASN tersebut yang nantinya dipercaya akan mampu meningkatkan *subjective occupational succes* dari para ASN. Hal ini dikarenakan hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *Subjective Occupational Succes* merupakan variabel penting yang mempengaruhi keterikatan kerja.

2. Hal lain yang harus diperhatikan oleh para ASN Sekretariat Kabupaten Tanah Datar sebagai implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah meningkatkan keterikatan kerja. Hal ini dikarenakan, hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa keterikatan kerja merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi *Subjective Occupational Succes* para Apratur Sipil Negara. Apalagi saat penelitian ini dilaksanakan, ditemukan implementasi keterikatan kerja masih tergolong kedalam kategori rendah atau masih jauh dari kategori baik .

Hasil yang didapatkan dari perhitungan deskripsi untuk variabel keterikatan kerja ini, untuk indikator *vigor*,

memiliki rata rata 2.83 dengan persentase 56.75 yang tergolong rendah, kemudian indikator *dedication* dengan rata rata 2.86 dengan persentase 57.32 dengan kategori rendah, kemudian indikator *absorption* dengan rata rata 2.84 dengan persentase 56.83 dengan kategori rendah, sehingga di dapat hasil untuk variabel ini yaitu dengan rata-rata 2,85 dengan rata – rata TCR nya sebesar 56,96% dengan kategori rendah. Dengan begitu dipandang perlu untuk memperhatikan setiap item item yang mendasari dari variabel ini agar hasil yang didapat pada tingkat capaian respondennya dapat meningkat dari hasil kini rendah menjadi sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Tindakan konkrit yang dapat dilakukan oleh para ASN Sekretariat Kabupaten Tanah Datar dalam rangka meningkatkan keterikatan kerja adalah dengan cara memperhatikan dan meningkatkan dimensi seperti *vigor*, *dedication*, *abosption*, dan item-item pernyataan pada variabel keterikatan kerja yang masih memiliki skor rata-rata rendah.

Upaya lainnya untuk meningkatkan keterikatan kerja pada ASN ini adalah dengan memperhatikan atau meningkatkan efikasi diri pada setiap ASN dan juga dengan meningkatkan kesempatan pembelajaran yang diharapkan didapatkan oleh ASN. Hal ini di rasa penting dan akan

berpengaruh karena pada penelitian ini sudah membuktikan bahwa antara keterikatan kerja, efikasi diri dan kesempatan pembelajaran mempunyai hubungan yang signifikan.

3. Hal lain yang harus diperhatikan oleh para ASN Sekretariat Kabupaten Tanah Datar sebagai implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah meningkatkan kesempatan pembelajaran.. Hal ini dikarenakan, hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kesempatan pembelajaran merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja dan efikasi diri para Apratur Sipil Negara.

Kemudian memperhatikan tingkat capaian responden yang didapat pada setiap indikator yang ada pada variabel ini seperti *top management belief and commitment to hrd* memiliki nilai rata rata 2.59 dengan persentase sebesar 51.99, indikator *employee development* memiliki nilai rata rata 2.64 dengan persentase sebesar 52.98, indikator *autonomy openness and authenticity* memiliki rata rata 2.68 dengan persentase 53.66, indikator *reward, performance and potencial appraisals* memiliki rata rata 2.65 dengan persentase 53.18, indikator *superior subordinate relationship* memiliki rata rata 2.63 dengan persentase 52.67 dan terakhir indikator *trust, collaboration and team spirit* memiliki rata rata 2.62 dengan persentase

52.47. dan secara keseluruhan hasil penelitian ini untuk variabel kesempatan pembelajaran memiliki hasil rata rata sebesar 2,63 dengan TCR mempunyai rata rata sebesar 52,79% dan rata rata capaian tersebut dinyatakan sangat rendah. Dirasa perlu untuk memperhatikan setiap item yang mendukung untuk variabel kesempatan pembelajaran ini agar mendapatkan hasil tingkat capaian responden yang lebih tinggi dari hasil penelitian ini menuju rendah kemudian naik menjadi sedang, tinggi dan hasil maksimal sangat tinggi.

Tindakan yang perlu dilakukan untuk menyikapi hal ini bagi pegawai sekretarit daerah kabupaten tanah datar adalah dengan memperhatikan setiap item yang dinyatakan mempunyai nilai kategori rendah untuk variabel kesempatan pembelajaran. Kemudian dirasa perlu pula untuk memperhatikan variabel penunjang lainnya yang dapat meningkatkan kesempatan pembelajaran seperti dengan meningkatkan efikasi diri, dan keterikatan pembelajaran, dengan demikian diharapkan mampu untuk menunjang kesempatan pembelajaran yang ada pada pegawai sekretariat daerah kabupaten tanah datar.

Rendahnya kesempatan pembelajaran yang dimiliki ASN pada penelitian ini diperkirakan disebabkan oleh para ASN yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun

lumayan banyak sebesar 42 orang. Dan hal tersebut bisa jadi menjadi hal yang memicu rendahnya kesempatan pembelajaran yang dimiliki oleh ASN ini. Dan juga jika dilihat dari pendidikan terakhir yang rata-rata dominan dari sarjana / s1, maka dirasa perlu juga misalnya diberikan kesempatan pembelajaran pada ASN untuk meningkatkan karirnya dengan melanjutkan sekolahnya kembali.

4. Hal terakhir yang perlu diperhatikan untuk disikapi bagi pegawai sekretariat daerah kabupaten tanah datar adalah dengan meningkatkan efikasi diri pada setiap pegawai. Hal ini dipandang perlu karena pada hasil penelitian ini ditemukan rata-rata capaian pegawai dalam kategori sangat rendah.
5. Jika dilihat dari capaian per indikator yang ada pada variabel ini seperti indikator *confidence* memiliki rata-rata 2,6 dengan persentase 52,08, indikator *command* memiliki rata-rata sebesar 2,6 dengan persentase 51,98, indikator *adaptability* dengan rata-rata 2,64 dengan persentase 52,87, indikator *personal effectiveness* memiliki rata-rata 2,54 dengan persentase 50,99, indikator *positive attitude* memiliki rata-rata 2,59 dengan persentase 52,01 dan indikator terakhir *individuality* memiliki rata-rata 2,62 dengan persentase 52,48 dan untuk rata-rata keseluruhan pada variabel ini yaitu 2,59 dengan rata-rata TCR sebesar

51,89% , untuk diharapkan tingkat capaian responden ini dapat terus meningkat dari hasil penelitian ini dari sangat rendah, naik menjadi rendah, kemudian sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Dengan demikian untuk meningkatkan efikasi diri pegawai maka diharapkan dapat memperhatikan skor pada item lain pada variabel ini yang tergolong sangat rendah untuk ditingkatkan kembali pada ASN pada sekretariat daerah kabupaten tanah datar.

Penelitian ini dapat pula di analisis bahwa apabila Efikasi Diri seorang pegawai rendah pada pekerjaannya maka akan berdampak pada rendahnya pula Keterikatan Kerja pada pegawai tersebut sehingga juga akan mempengaruhi rendahnya Kesempatan Pembelajaran yang dimiliki pegawai dan tentunya berpengaruh pada *Subjective Occupational* pegawai tersebut akan rendah, maka dapat disimpulkan penelitian ini berhubungan positif dan signifikan.

Hal yang diperkirakan mempengaruhi hasil perhitungan untuk variabel efikasi diri pada penelitian ini adalah lama usia kerja yang dimiliki para ASN yang di dominasi oleh ASN yang telah memiliki masa kerja kisaran 20 tahun. Hal ini bisa jadi dapat mempengaruhi cara bersikap seorang ASN terhadap pekerjaannya yang bisa

jadi dikarenakan adanya rasa kejenuhan terhadap pekerjaannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

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

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada Sekretariat Kabupaten Tanah Datar. Dengan demikian hasil dari penelitian ini tidak dapat berlaku sama pada instansi yang bergerak dibidang swasta lainnya, seperti BUMN. Oleh sebab itu disarankan penelitian berikutnya dapat mereplikasi model penelitian ini, dan kemudian mengujinya secara empiris pada instansi swasta lainnya.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini masih tergolong kecil (101 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 validasi data dan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel keterikatan kerja, efikasi diri dan kesempatan pembelajaran sebagai penentu *subjective occupational success*. Dengan demikian variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *subjective occupational success* terabaikan, maka pada penelitian

berikutnya disarankan dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti komitmen karir, kepuasan karir, dan kepuasan kerja dukungan organisasi, kesiapan untuk perubahan, perilaku kepemimpinan sebagai penentu *subjective occupational success*

4. Penelitian ini menggunakan program SmartPLS 3.2 sebagai alat statistik dalam analisis data dimana pada program ini mengabaikan normalitas data, oleh sebab itu peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan program lainnya sebagai bentuk program lain dari *Structural Equation Modelling* yang mempertimbangkan normalitas data.