

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel kepemimpinan etis terhadap keterikatan kerja dengan variabel mediasi pemberdayaan psikologis dan orientasi jarak kekuasaan sebagai variabel moderasi dan dampaknya terhadap perilaku kerja inovatif pada Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Padang Pariaman.
2. Kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Padang Pariaman.
3. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Padang Pariaman.
4. Kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Padang Pariaman.
5. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Padang Pariaman.
6. Pemberdayaan psikologis tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap keterikatan kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Padang Pariaman.

7. Orientasi jarak kekuasaan tidak memoderasi hubungan kepemimpinan etis dan pemberdayaan psikologis pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Padang Pariaman.

## **5.2. Implikasi Hasil Penelitian**

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang diajukan maka dapat diajukan implikasi penelitian yaitu:

### **1.2.1. Implikasi Teoritis**

Untuk mengembangkan teori dan ilmu tentang kepemimpinan etis terhadap perilaku kerja inovatif dan keterikatan kerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi dan orientasi jarak kekuasaan sebagai variabel moderasi. Untuk kalangan akademik dapat memberikan kontribusi sehingga dapat mengembangkan pengetahuan tentang bagaimana setiap pegawai mencapai kinerjanya lebih efektif.

### **1.2.2. Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh implikasi praktis yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan baik bagi organisasi maupun untuk ASN di Kabupaten Padang Pariaman. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi ASN di Kabupaten Padang Pariaman dan organisasi dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa yang akan datang, supaya perilaku kerja inovatif pegawai dapat meningkat lebih baik lagi karena perilaku kerja inovatif dan keterikatan kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan berdampak positif bagi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman, disarankan untuk para

pejabat eselon III kebawah untuk melakukan pembinaan dan memberikan contoh pelaksanaan perilaku kerja inovatif dilingkungan kerja.

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat perilaku kerja inovatif pegawai masih dalam kategori cukup baik dan masih jauh dari kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari TCR variabel perilaku kerja inovatif sebesar 78,14%. Apabila Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Pariaman mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif dari sedang menjadi sangat baik dimasa yang akan datang maka terdapat beberapa manfaat yang akan diperoleh, diantaranya (1) meningkatkan produktivitas pegawai dan atasan, (2) terjadi sesuatu yang baru dari tradisional menuju modern, (3)menghemat sumber daya yang dimiliki, (4) *perilaku kerja inovatif* dapat memecahkan masalah dengan lebih efektif dan efisien, (5) meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide-ide kreatif.

Penelitian ini juga menemukan bahwa keterikatan kerja masih dalam kategori cukup baik dan masih jauh dari kategori sangat baik atau tinggi. Berarti pada variabel keterikatan kerja perlu upaya peningkatan agar dapat mencapai hasil yang lebih maksimal, dengan cara atasan membantu pengembangan diri pegawai, memberi saran dan masukan dengan komunikasi yang tepat, ,menciptakan suasana menyenangkan di lingkungan kerja, memberi kesempatan pegawai untuk berpendapat dengan demikian atasan akan bisa lebih mengenal pegawai dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai dalam hal terkait pekerjaan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berada dalam kategori baik, namun harus tetap ditingkatkan supaya berada pada

kategori sangat baik. Berarti pada variabel pemberdayaan psikologis perlu upaya peningkatan agak dapat mencapai kategori yang lebih maksimal dengan cara atasan lebih sering lagi memberikan motivasi kepada para pegawai. Selalu memberikan apresiasi terhadap hasil pekerjaan pegawai dan juga memberikan dukungan dan semangat jika terdapat pegawai yang mengalami masalah. Kemudian juga memberikan kebebasan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara yang mereka inginkan namun tetap mengarah kepada tujuan organisasi.

### **5.3 Keterbatasan Hasil Penelitian dan Saran Penelitian**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan adapun keterbatasan dan saran penelitian yang dapat bermanfaat bagi peneliti dimasa mendatang yaitu:

- a. Ukuran atau jumlah sampel yang digunakan dalam tahapan pengujian hipotesis masih tergolong kecil sehingga mempengaruhi ketepatan hasil penelitian yang diperoleh. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang disarankan untuk mencoba menambah ukuran sampel agar variasi data yang diperoleh semakin tinggi sehingga mampu mendorong ketepatan hasil penelitian yang lebih baik.
- b. Masih terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi perilaku kerja inovatif dan keterikatan kerja yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, persepsi organisasi, stress kerja dan disiplin kerja. Oleh sebab itu, bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan dapat menggunakan salah satu variabel baru tersebut dan memodifikasi model

path analysis yang digunakan sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi lebih baik lagi.