

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini berorientasi pada pernyataan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan di atas. Uraian beberapa pernyataan kesimpulan yang dapat diajukan secara lengkap adalah sebagai berikut:

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, artinya pergerakan naik turunnya *employee engagement* tidak berdampak pada naik turunnya komitmen organisasi.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Makna positif menunjukkan pengaruh searah, artinya semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Begitu sebaliknya semakin rendah tingkat disiplin pegawai dalam bekerja, menunjukkan semakin rendah pula komitmen mereka terhadap organisasi.
3. Gaya kepemimpinan transformasional kepala desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Makna positif berarti adanya pengaruh yang searah. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau baiknya gaya pemimpin dalam memimpin organisasi desa, akan membawa dampak bagi peningkatan komitmen perangkat desa. Demikian pula sebaliknya rendah atau buruknya gaya pemimpin dalam memimpin organisasi desa, akan membawa dampak bagi penurunan komitmen perangkat desa.

4. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Positif bermakna pengaruh searah, artinya semakin tinggi keterlibatan perangkat desa, semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapainya dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya semakin rendah keterlibatan perangkat desa, semakin rendah pula kinerja yang akan dicapainya dalam bekerja.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Makna positif adalah pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja mereka terhadap organisasi. Sebaliknya semakin rendah tingkat disiplin pegawai dalam bekerja, menunjukkan semakin rendah pula kinerja mereka terhadap organisasi.
6. Gaya kepemimpinan transformasional kepala desa berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Tidak signifikan berarti tidak berpengaruh atau pengaruh yang sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya atau baik buruknya gaya pemimpin dalam memimpin organisasi desa, tidak akan membawa dampak bagi peningkatan dan penurunan kinerja perangkat desa.
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Tidak signifikan berarti tidak berpengaruh atau pengaruh yang sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya komitmen perangkat desa terhadap organisasi pemerintahan desa, tidak akan membawa dampak bagi peningkatan dan penurunan kinerja perangkat desa.

8. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh *employee enaggement* terhadap kinerja perangkat desa. Ketidakmampuan memediasi berarti komitmen tidak dapat menjadi perantara hubungan antara keterikatan kerja dengan kinerja perangkat desa. Hal ini terjadi karena *employee enaggement* tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Sementara disisi lain komitmen organisasi juga tidak dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perangkat desa.
9. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa. Ketidakmampuan memediasi menunjukkan bahwa komitmen tidak dapat dijadikan perantara pada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perangkat desa. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi tidak dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa, walaupun disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi.
10. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perangkat desa. Tidak mampu memediasi menunjukkan bahwa komitmen tidak dapat menjadi perantara dalam hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perangkat desa. Ketidakmampuan memediasi ini disebabkan karena tidak berpengaruhnya gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Walaupun gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

5.2 Saran

Saran merujuk pada pemberian masukan atas keterbatasan penelitian terkait segala kendala yang muncul. Saran berusaha memberikan masukan terkait aktivitas yang perlu dilakukan guna menyelesaikan kendala. Beberapa pernyataan saran yang diajukan secara lengkap adalah sebagai berikut:

1. Beberapa pernyataan keterlibatan kerja yang memiliki nilai rata-rata sedang yakni pernyataan bekerja dengan antusiasme tinggi dan konsentrasi dalam memberikan pelayanan. Nilai rendah menunjukkan bahwa perangkat desa belum memiliki sikap antusiasme dan kurang konsentrasi dalam bekerja. Oleh karena itu peningkatan antusiasme dan konsentrasi perlu dilakukan dengan cara menggali potensi-potensi prinsip kearifan lokal untuk bisa meningkatkan pendapatan pemerintahan desa. Melalui pendapatan yang meningkat, maka kesejahteraan perangkat desa juga akan mengalami peningkatan sehingga antusias dan konsentrasi bekerja perangkat desa akan meningkat. Walaupun peningkatan komitmen pegawai tidak berasal dari hal tersebut.
2. Disiplin kerja memiliki beberapa pernyataan dengan nilai rendah dan sedang. Beberapa pernyataan yang dimaksud yakni ketepatan waktu kedatangan baik masuk kerja maupun kegiatan, ketepatan waktu pulang (pulang kerja atau selesai kegiatan), serta usaha memanfaatkan waktu istirahat.

Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan ini belum dilakukan secara optimal oleh perangkat desa. Oleh karena itu kedisiplinan perangkat desa terkait waktu kedatangan, waktu perpulangan dan memanfaatkan waktu istirahat perlu dikelola Kepala Desa. Kepala Desa perlu membuat peraturan

dan sanksi yang tegas bagi perangkat desa yang melanggar agar kedisiplinan kerja senantiasa terjaga, sehingga komitmen mereka juga terjaga.

3. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki beberapa pernyataan dengan nilai sedang yakni usaha Kepala Desa dalam menghadirkan ide-ide baru untuk menyelesaikan masalah, pembinaan Kepala Desa terkait tugas dan kegiatan di pemerintahan desa. Oleh karena itu Kepala Desa perlu berusaha meningkatkan beberapa elemen di atas agar komitmen perangkat desa dapat mengalami peningkatan.
4. Kepemimpinan transformasional bukan gaya yang tepat dalam mempengaruhi kinerja. Pendekatan personal dengan perangkat desa sangat berpengaruh dalam membawa desa lebih maju. Oleh karena itu pendekatan personal tetap perlu ditingkatkan.
5. Perangkat desa belum optimal dalam mendengarkan keluhan masyarakat dan pengabdian terhadap masyarakat. Peningkatan tanggung jawab perangkat desa harus ditingkatkan. Peningkatan kesadaran spiritualitas perlu senantiasa terus dibangkitkan agar mereka memandang bahwa bekerja merupakan bentuk ibadah dan tidak hanya sekedar melakukan tugas semata.
6. Mendengarkan keluhan dan pengabdian yang optimal perlu di pertimbangkan kembali. Walaupun hal ini tidak dapat tidak dapat dijadikan sebagai perantara peningkatan keterlibatan terhadap kinerja.

7. Perangkat desa tidak boleh memandang sebelah mata terhadap segala keluhan yang berasal dari masyarakat tingkat bawah. Mereka harus senantiasa tanggap sebagai pengabdian masyarakat. Walaupun hal ini tidak dapat tidak dapat dijadikan sebagai perantara peningkatan kedisiplinan terhadap kinerja.
8. Pengabdian dari perangkat desa dengan mendengarkan keluhan masyarakat menjadi hal yang utama dalam pelayanan pemerintahan desa, sehingga perlu ditingkatkan. Walaupun tidak dapat dijadikan sebagai perantara peningkatan gaya kepemimpinan Kepala Desa terhadap kinerja perangkat desa.