

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pemrosesan dan analisis yang telah dilakukan di bab-bab sebelumnya, didapatkan hasil penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Agility* dan *Employee Engagement* terhadap *Readiness for Change* yakni sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Readiness for Change*. Hal ini disebabkan oleh status lembaga Komisi Pemilihan Umum yang merupakan instansi pemerintah, dimana arahan-arahan dari jajaran pimpinan pusat bersifat absolut, sehingga pengaruh transformasionalitas dari pimpinan di tingkat daerah terminimalisir.
2. *Organizational Agility* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Readiness for Change*. Hal ini disebabkan oleh status lembaga Komisi Pemilihan Umum yang merupakan instansi pemerintah, dimana *timeline* pelaksanaan kegiatan-kegiatan diatur secara berkesinambungan dari tingkat pusat hingga daerah, sehingga pengaruh ketangkasan organisasi terhadap perubahan terminimalisir.
3. *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Readiness for Change*. Hal ini disebabkan oleh peningkatan kualitas performa pegawai yang dipengaruhi oleh tingginya keterikatan pegawai kepada organisasi di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Tengah, sehingga masing-masing pegawai dapat menjalankan tugas dengan baik bahkan ketika perubahan drastis terjadi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Agility* dan *Employee*

Engagement Terhadap Readiness To Change Pegawai Komisi Pemilihan Umum di Provinsi Kalimantan Tengah berikut beberapa saran yang dapat penulis berikan:

- a) Untuk aspek teoritis, diharapkan kepada penelitian selanjutnya, terutama untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan oleh mahasiswa/i yang menempuh konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, diharapkan dapat lebih mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan memoderasi *Readiness for Change*.
- b) Untuk aspek praktis, organisasi perlu untuk mengevaluasi lebih lanjut untuk implementasi Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Agility*, dan *Employee Engagement* agar dapat memperkuat kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan. Organisasi dapat memberikan pelatihan yang lebih mendalam untuk jajaran pimpinan di tingkat daerah untuk meningkatkan kemampuan para pimpinan tersebut dalam memotivasi dan menginspirasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan. Organisasi juga dapat memberikan pelatihan lebih banyak terhadap pegawai terutama dalam pengoperasian teknologi-teknologi penunjang, karena telah didapati bahwa kemahiran pengoperasian teknologi-teknologi tersebut masih belum umum di kalangan pegawai berusia di atas 30 tahun.