

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis mengenai peran *employee engagement* terhadap *organizational trust* dimediasi *transformational leadership* yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hipotesis pertama (H1) diterima maka dapat dikatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational trust*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi pula *organizational trust*.

Tingkat *employee engagement* yang tinggi menandakan bahwa karyawan memiliki keterikatan yang tinggi dalam pekerjaannya baik dalam artian besaran seperti semangat, antusias, konsentrasi yang tinggi, dan menciptakan rasa ingin memiliki pada organisasi tersebut.

2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hipotesis kedua (H2) diterima maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *transformational leadership*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi juga *transformational leadership*.

Karyawan yang telah *engaged* akan peduli dengan masa depan perusahaan dan mereka rela untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja. Para karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka.

3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima maka dapat dikatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational trust*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *transformational leadership* maka semakin tinggi pula *organizational trust*.

Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa sudah mencerminkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional dalam gaya kepemimpinannya yaitu pemimpin yang dapat menjadi inspirasi bawahannya dalam bekerja, dapat menstimulasi pikiran bawahannya dan memperhatikan bawahannya secara individu.

4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hipotesis keempat (H4) diterima maka dapat dikatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi *employee engagement* terhadap *organizational trust* dengan nilai (T statistik  $3,397 > 1,960$ ) dan (P value  $0,001 < 0,05$ ), sehingga dinyatakan sebagai *full mediation* yang artinya menunjukkan bahwa *transformational leadership* memediasi *employee engagement* terhadap *organizational trust*.

## 5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang peran *employee engagement* terhadap *organizational trust* dimediasi *transformational leadership* pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara, maka peneliti menyampaikan sebagai berikut :

### 1. Bagi instansi pemerintahan

Pada suatu instansi Pemerintahan yang berada di Kota Bekasi yaitu kecamatan Bekasi Utara harus mampu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong kemajuan organisasi-nya seperti keterlekatan karyawan, kepercayaan organisasi dan kepemimpinan transformasional. Dimana keterlekatan karyawan faktor penting untuk membentuk komitmen serta memperbaiki kinerja pegawai, memiliki kepercayaan organisasi guna untuk menciptakan atmosfer kerja yang aktif dan meningkatkan partisipasi pegawai, dan kepemimpinan transformasional merupakan bentuk dari *leader* yang berkompeten dan berintegritas tinggi dalam suatu perusahaan yang akan meningkatkan *organizational trust* dari karyawan yang berhubungan dengan *competen, openness, concern, reliability, dan identification* yang ada.

## 2. Bagi Universitas

Memberikan sebagian informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lainnya dan diharapkan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dapat terus menjalin hubungan yang baik dengan Instansi Pemerintahan dan Perusahaan-perusahaan lain.

## 3. Bagi Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian menggunakan variabel terikat yang sama, dapat menambah variabel-variabel bebas lainnya dan selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan alat analisis yang digunakan seperti SmartPLS sehingga dapat mendapatkan hasil yang lebih baik.

