

## BAB V

### PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran bagi penelitian selanjutnya.

#### 5.1 Kesimpulan

Merujuk pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Authentic leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini mengartikan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan seperti pimpinan yang memiliki sikap terbuka, menciptakan hubungan kerja transparan dan memiliki moral serta etika yang baik maka secara otomatis akan mendorong bawahannya untuk lebih terlibat dalam pekerjaan.
2. *Authentic leadership* berpengaruh positif terhadap *psychological capital* auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat artinya semakin baik persepsi auditor terhadap pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan autentik maka akan menciptakan psikologis positif terhadap diri auditor yang ditandai dengan auditor memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian *authentic leadership* signifikan terhadap *psychological capital* auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat yang memiliki makna bahwa gaya kepemimpinan autentik memiliki peranan penting untuk meningkatkan

modal psikologis auditor.

3. Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap modal psikologis auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, artinya semakin tinggi penilaian auditor terhadap pimpinan Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat memiliki gaya kepemimpinan yang melayani bawahannya maka menyebabkan semakin tingginya modal psikologis auditor BPKP. Namun ketika penerapan gaya kepemimpinan yang melayani mengalami penurunan oleh pimpinan Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat maka akan menyebabkan penurunan pada modal psikologis auditor BPKP. Dengan demikian kepemimpinan yang melayani signifikan terhadap modal psikologis auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan melayani memiliki peranan penting untuk meningkatkan modal psikologis auditor.
4. Kepemimpinan melayani memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap keterikatan kerja auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Makna dari hasil penelitian ini adalah melayani para auditor merupakan skala prioritas bagi pimpinan sehingga membuat auditor menjadi antusias terhadap pekerjaannya dan sebaliknya jika pimpinan tidak memberikan pelayanan yang prioritas terhadap auditornya dapat menurunkan semangat kerja auditor akan tetapi tidak memiliki makna yang berarti bahwa gaya kepemimpinan yang melayani yang diterapkan oleh pimpinan tidak memiliki peranan utama meningkatkan keterikatan kerja

auditor.

5. Modal psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Pengaruh positif ini diartikan sebagai apabila fasilitas kebutuhan psikologis auditor terpenuhi dengan baik maka auditor merasa terlibat dalam pekerjaannya sehingga membuat auditor merasa senang dan bahagia bekerja di lingkungan kerja Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dan sebaliknya jika kebutuhan psikologis auditor tidak terpenuhi maka kemalasan akan muncul. Dengan demikian modal psikologis signifikan terhadap keterikatan kerja auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki peranan penting untuk meningkatkan keterikatan kerja auditor.
6. Modal psikologis tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan authentic terhadap keterikatan kerja auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat yang dapat diartikan bahwa keterikatan kerja auditor dapat meningkat karena adanya kontribusi secara langsung dari gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan authentic.
7. Modal psikologis memediasi penuh hubungan antara kepemimpinan yang melayani terhadap keterikatan kerja auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya gaya pemimpin yang melayani dapat membentuk kepercayaan diri auditor yang pada akhirnya timbul perasaan kuat untuk terlibat dalam lingkungan kerja di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dan juga akan muncul perasaan

emosional dalam bekerja sehingga menimbulkan keterlibatan pada organisasi ini yang menghasilkan aspek positif dalam bekerja.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya dalam menilai pengaruh gaya kepemimpinan seperti *servant* dan *autentik leadership* dalam mempengaruhi keterikatan kerja melalui modal psikologis baik secara langsung maupun tidak langsung (mediasi).

1. Diketahui bahwa hasil penelitian mengenai deskripsi keterikatan kerja pada kategori sudah baik. Hal ini dimaknai dengan pegawai auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat sudah memiliki keterikatan kerja yang baik seperti bekerja memberikan inspirasi dalam kehidupan, pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat antusias dalam melakukan pekerjaan dan bangga dengan pekerjaan yang dilakukan. Namun yang perlu dibenahi oleh Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat adalah menciptakan kesenangan untuk pegawai ketika bekerja dengan sangat kuat dengan cara mendorong kondisi psikologis positif pegawai dan pemimpin memberikan pelayanan yang terbaik untuk pegawainya serta pimpinan memiliki perilaku yang baik selama memimpin seperti menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik, membangun semangat kerja dan menggunakan waktu kerja yang efektif, bersikap selalu sopan pada setiap pegawainya, bijaksana dalam membuat keputusan, mempunyai sikap disiplin selama bekerja serta selalu bekerja keras agar tujuan yang telah dibuat bisa tercapai. Perilaku yang dimiliki oleh pimpinan Perwakilan

BPKP Provinsi Sumatera Barat dapat dijadikan contoh bagi auditor dalam melaksanakan tugas sehingga dapat memberikan pengaruh yang positif dalam hal menginspirasi auditor agar optimis bekerja yang pada akhirnya menimbulkan kesenangan dalam bekerja.

2. Hasil penelitian mengenai deskripsi variabel *psychological capital* menunjukkan bahwa nilai kriteria pada variabel ini bernilai baik, artinya auditor memiliki perkembangan psikologis yang baik ditandai dengan semangat mengejar tujuan, cepat mengatasi kemarahan, cepat pulih dari keterpurukan dan cepat bangkit, bermurah hati dengan sesama rekan kerja, percaya diri, dan mampu mengatasi masalah dengan bermacam cara. Selain itu, pemimpin perlu memelihara dan meningkatkan psikologis pegawainya dengan cara membina kerjasama yang sehat, menghargai senioritas dalam hal umur, pangkat dan jabatan diantara masing-masing pegawai, memformulasikan beberapa kemungkinan jalan keluar terhadap permasalahan yang sedang dihadapi, serta membuat keputusan berdasarkan fakta dan pertimbangan professional atas dasar pemikiran yang logis dan konseptual.
3. Hasil penelitian mengenai deskripsi variabel *authentic leadership* menunjukkan bahwa nilai kriteria pada variabel ini bernilai baik, artinya persepsi auditor terhadap pemimpin sudah bernilai baik. Pemimpin perlu memperhatikan mendengarkan pendapat bawahannya sebelum mengambil keputusan, secara terbuka berbagi perasaannya dengan bawahannya, dan bertindak yang mencerminkan *core value*-nya serta auditor tahu siapa

pemimpin ini sebenarnya sehingga pegawai dapat menyebutkan kekuatan terbesar dari pimpinannya.

4. Hasil penelitian mengenai deskripsi variabel *servant leadership* menunjukkan bahwa nilai kriteria pada variabel ini bernilai baik, artinya persepsi auditor terhadap pemimpin sudah bernilai baik. Pelayanan yang diberikan pemimpin kepada pegawainya dapat berupa pengembangan karir pegawai yang menjadi prioritas sehingga menumbuhkan profesional pegawai, mengetahui pekerjaan yang salah dari pegawainya dengan memperhatikan keseimbangan terintegrasi, dan pemimpin memberikan bantuan kepada pegawai yang memiliki masalah pribadi dengan berempati dan persuasi agar bisa terbangun kepercayaan diri pegawainya.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih banyak kekurangannya, untuk itu dimasa depan lebih dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada faktor internal saja seperti gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan autentik dan kepemimpinan yang melayani, modal psikologis, dan keterikatan kerja.
2. Objek penelitian yang dipilih terbatas yaitu hanya pada auditor Perwakilan BPKP Sumatera Barat.
3. Sampel pada penelitian ini terbatas yaitu pada pegawai perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dengan jabatan auditor sebanyak 97 orang.

### 5.4 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka ditemukan beberapa saran bagi penelitian yang akan datang yaitu :

1. Penelitian lebih lanjut penting untuk mempertimbangkan temuan penelitian ini bahwa ada variabel tambahan seperti kompensasi dan dukungan organisasi yang dapat membentuk keterikatan kerja pegawai.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan memperluas objek penelitian serta menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.
3. Menambah metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan masing-masing responden agar memperoleh fakta mengenai kondisi di lapangan yang lebih akurat.

