

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh desain pekerjaan dan pemberdayaan psikologi terhadap kinerja auditor dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dengan melibatkan seluruh auditor sebanyak 93 orang. Data diolah dengan menggunakan Smart PLS. Dengan menggunakan pendekatan empiris yang lebih unik, melalui teknik survey sebagai proses umum pengumpulan data dan analisis pengolahan data yang terkumpul, maka telah didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara desain pekerjaan terhadap kinerja auditor. Artinya desain pekerjaan bukan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja auditor.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologi terhadap kinerja. Artinya meningkatkan persepsi karyawan mengenai pemberdayaan psikologi, maka kinerja auditor juga akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi auditor, maka kerjanya juga akan meningkat.
4. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara desain pekerjaan terhadap motivasi. Artinya desain pekerjaan bukan salah satu faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja auditor.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologi terhadap motivasi. Artinya meningkatkan persepsi karyawan mengenai pemberdayaan psikologi, maka motivasi juga akan meningkat.
6. Motivasi tidak memediasi pengaruh antara desain kerja terhadap kinerja auditor. Artinya motivasi belum mampu menciptakan persepsi yang baik atas desain kerja, sehingga belum mampu memberikan peningkatan pada motivasi dan kinerja auditor.
7. Motivasi tidak memediasi pengaruh antara pemberdayaan psikologi terhadap kinerja. Artinya motivasi belum mampu menciptakan persepsi yang baik atas pemberdayaan psikologi, sehingga belum mampu memberikan peningkatan pada motivasi dan kinerja auditor.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam menilai pengaruh desain pekerjaan dan pemberdayaan psikologi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai mediasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dapat meningkatkan desain kerja dengan cara penyederhanaan pekerjaan, perluasan pekerjaan dan rotasi pekerjaan, pengayaan pekerjaan dan desain pekerjaan berbasis tim. Selain itu organisasi dapat meningkatkan pemberdayaan pekerjaan dengan cara membangun budaya kerja yang mendorong pemberdayaan, memberikan pelatihan dan pengembangan skill pegawai, menyediakan sarana untuk sharing ide dan lain sebagainya. Organisasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi dengan memberikan penghargaan atau pun pengakuan atas kinerja dan kontribusi pegawai, mendengarkan keluhan dan

memberikan feedback sertamemberikankesempatankepadakaryawanuntukmengaktualisasikandirimereka.

5.3 KeterbatasanPenelitian

Dalam penelitianini penulistidakterlepasdarikekurangan dan masihterdapatketerbatasan – keterbatasan, antara lain:

1. Penelitianini hanyamenggunakan auditor BPKP pada satuperwakilanpamelakukanperbandingan pada perwakilan lain ataudenganlembaga auditor lain. Pada penelitian selanjutnyadiharapkanmemilihobjekpenelitian pada perwakilan lain ataulembaga auditor pemerintahlain.
2. Keterbatasan pada variabelpenelitian, karenamasihbanyakfaktor yang mampumempengaruhikerja auditor. Diharapkanpenelitian selanjutnya juga menelitivariabelterikatlainnyaseperti Knowledge sharinnng, streskerja, kepemimpinan dan juga variabelainnya yang dirasamampumempengaruhikerja auditor.



5.4 Saran

Berikutadalah saran bagiakedemisi dan praktisi yang akanmelakukanpenelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnyadisarankanuntukmemilihobjekpenelitian pada instansiperwakilan lain ataulembaga auditor pemerintahlainnya.
2. Disarankanbagipenelitian selanjutnyamenelitivariabelterikatlainnyaseperti Knowledge sharinnng, streskerja, kepemimpinan dan juga variabelainnya yang dirasamampumempengaruhikerja auditor.