

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel modal psikologi pemimpin dan total persepsi imbalan terhadap keterikatan pegawai dengan modal psikologi pegawai sebagai variabel mediasi dan kolektivisme tim variabel moderasi dengan jumlah responden sebanyak 175 orang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapatkan kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut :

1. Modal psikologi pemimpin berpengaruh terhadap modal psikologi pegawai.
2. Total persepsi imbalan berpengaruh terhadap keterikatan pegawai.
3. Modal psikologi pegawai berpengaruh terhadap keterikatan pegawai.
4. Modal psikologi pegawai memediasi hubungan antara modal psikologi pemimpin dengan keterikatan pegawai.
5. Kolektivisme tim tidak memoderasi hubungan antara modal psikologi pemimpin dan modal psikologi pegawai.

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

##### **5.2.1 Implikasi Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi sekretariat Daerah Kabupaten Solok dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa mendatang, supaya tingkat keterikatan diorganisasi semakin meningkat. Kemudian penelitian juga menegaskan dengan Teori yang digunakan adalah *conservation of resource* (COR) menyatakan bahwa pegawai cenderung memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya

mereka. Pegawai dengan sumber daya melimpah lebih suka bekerja lebih keras untuk mendapatkan lebih banyak sumber daya, sementara pegawai dengan sumber daya terbatas mungkin berperilaku negatif untuk melindungi saat ini. sumber daya. Sumber daya dapat berupa apa saja yang dihargai pegawai, seperti sumber daya pekerjaan (misalnya pemimpindukungan, otonomi, atau umpan balik kinerja) dan sumber daya pribadi (misalnya ketahanan efikasi diri, atau pengetahuan). Sumber daya pekerjaan mengacu pada psikologis, fisik, organisasi, atau aspek sosial dari pekerjaan tersebut, dan sumber daya pribadi mengacu pada evaluasi diri individu dan rasa kemampuan mereka untuk mengontrol dan menguasai keadaan eksternal tertentu (Hobfoll, 1989).

Penelitian ini harus mampu meningkatkan tingkat keterikatan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok masuk dalam kategori tidak tinggi, dan masih perlu ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari tingkat capaian responden variabel keterikatan pegawai yakni sebesar 63,33%. Karena pada dasarnya keterikatan pegawai sangat diperlukan Sekretariat daerah Kabupaten Solok tentu akan berdampak terhadap kinerja.

### **5.2.2 Implikasi Praktis**

Mampu memberikan masukan terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Solok. Dalam memahami penting dari keterikatan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok dengan faktor-faktor yang mampu mempengaruhinya. Kemudian untuk hasil penelitian ini dapat berkontribusi secara praktek oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok dalam melakukan penerapan kebijakan dan

membuat keputusan berkaitan dengan keterikatan pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok.

Untuk meningkatkan keterikatan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Solok maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan modal psikologi pemimpin dan total persepsi imbalan dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok.

Kemudian untuk memperkuat modal psikologi pemimpin dan modal psikologi pegawai dapat dilakukan dengan cara yang pertama melalui rekrutmen dan seleksi, dimana calon pemimpin yang akan direkrut dipilih berdasarkan karakter dan dimensi-dimensi yang dimiliki oleh modal psikologi pemimpin. Kedua, melakukan berbagai pelatihan kepemimpinan seperti pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan peran pemimpin sebagai orang yang bermoral, jujur, dapat dipercaya, peduli, ideal, bijaksana, berperilaku etis, adil, dan bertindak sebagai manajer moral. Orang-orang mungkin tidak semuanya setuju dengan setiap keputusan yang dibuat, tetapi semakin transparan dan jujur pemimpin maka akan semakin terikat pada nilai-nilai yang telah ditetapkan, dan karyawan akan semakin memahami dan menghormati keputusan tersebut.

Hal ini juga dapat dilihat melalui kemampuan untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan etika, menerapkan penghargaan dan hukuman, memperhatikan kode etik dan kemampuan untuk menjadi panutan (perilaku etis) bagi karyawan. Perhatian utama dari pemimpin adalah untuk meningkatkan komunikasi yang intensif dengan bawahan untuk membahas nilai-nilai yang ada dalam organisasi, untuk melakukan fungsi kontrol dengan mengoptimalkan sistem

hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan dan penghargaan bagi karyawan yang mematuhi standar etika, dan terakhir, menjadikan pemimpin sebagai teladan perilaku yang baik.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran penelitian**

Sebagaimana pada penelitian umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, diantaranya

1. Untuk ukuran/jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian masih tergolong kecil sehingga mempengaruhi ketepatan hasil penelitian yang diperoleh. Maka dari itu bagi peneliti dimasa mendatang disarankan untuk menambah ukuran/jumlah sampel agar variasi data yang diperoleh semakin tinggi sehingga mampu mendorong ketepatan hasil penelitian yang lebih baik.
2. Selanjutnya masih terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi keterikatan pegawai yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan dapat mengembangkan variabel baru dan memodifikasi model dalam penelitian yang digunakan, sehingga hasil penelitian diperoleh dan dapat menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.
3. Masih terdapatnya sejumlah variabel yang mampu dalam mempengaruhi keterikatan pegawai yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan dapat menggunakan salah satu variabel baru tersebut dan memodifikasi model penelitian yang

digunakan sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi lebih baik lagi dimasa mendatang.

4. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner.
5. Hasil yang didapatkan melalui penelitian ini belum mewakili teori secara keseluruhan. Dimana masih ditemukan empat hasil yang bertolak pelakang dengan teori yang ada.
6. Pada pencarian data berkaitan dengan literature yang mendukung hipotesis yang ditolak masih sangat sedikit