

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Peneliti menggunakan 4 variabel pada penelitian ini yaitu kepribadian narsisme, pengucilan di tempat kerja, motivasi kerja sebagai variabel moderasi, dan prestasi kerja sebagai variabel independen. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk *hardcopy* yang disebarlang langsung kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 48 orang. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 45 buah tetapi yang bisa diolah hanya sebanyak 44 buah. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS.

Dari pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepribadian narsisme tidak mempengaruhi prestasi kerja secara positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang dengan kepribadian narsisme belum tentu bisa memiliki prestasi kerja yang baik di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.
2. Pengucilan di tempat kerja tidak mempengaruhi prestasi kerja secara negatif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang yang dikucilkan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar belum tentu memiliki prestasi kerja yang buruk.

3. Motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja secara positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.
4. Tidak ada efek moderasi yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap hubungan kepribadian narsisme dengan prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang memoderasi hubungan kepribadian narsisme dengan prestasi kerja tidak memberikan pengaruh kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.
5. Tidak ada efek moderasi yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap hubungan pengucilan di tempat kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang memoderasi hubungan pengucilan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar terhadap prestasi kerja tidak memberikan pengaruh pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa temuan penting bagi pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar, diantaranya :

1. Kepribadian narsisme tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Padahal orang-orang dengan kepribadian narsisme sangat menyukai perhatian dari orang disekitar mereka salah satunya dengan cara menunjukkan kelebihan atau prestasi kerja mereka. Tetapi hal ini tidak berlaku untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar yang bisa saja disebabkan oleh beberapa hal, seperti

penghargaan yang diberikan kepada pegawai rendah dan evaluasi jarang dilakukan. Hal ini bisa menjadi bahan evaluasi bagi pihak Sekretariat Daerah Tanah Datar bahwa Sekda juga harus memberikan *highlight* terhadap nilai dari pekerjaan pegawai serta mendistribusikan makna dari pekerjaan tiap-tiap pegawai yang mana bisa memberikan sinyal kepada pegawai dengan kepribadian narsistik bahwa kompetensi mereka dihargai oleh Sekda. Selain itu Sekda juga bisa memberikan tugas-tugas berbentuk kompetisi antar instansi untuk pegawai dengan kepribadian narsisme.

2. Bahwa beberapa pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar mengalami pengucilan di tempat kerja. Tetapi pengucilan ini terbukti tidak mempengaruhi prestasi kerja pegawai secara signifikan. Walaupun begitu, hal ini perlu menjadi bahan evaluasi bagi pihak Sekretariat Daerah Tanah Datar untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawainya seperti penugasan dan pembagian kerja yang disesuaikan dengan kompetensi tiap pegawai, pengadaan kotak saran yang ditujukan untuk antar pegawai, kegiatan keakraban yang diadakan di akhir pekan.
3. Penelitian ini menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat diketahui bahwa ketika motivasi kerja yang dimiliki pegawai Sekda tinggi, maka dapat mempengaruhi prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka semakin baik juga prestasi kerja yang diperoleh. Hal ini bisa menjadi bahan evaluasi untuk pihak Sekretariat Daerah Tanah Datar ketika menemukan

pegawai dengan prestasi kerja yang kurang baik. Motivasi bisa ditingkatkan melalui beberapa hal seperti pemberian bonus atau insentif, naik jabatan, atau pemberian penghargaan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki banyak keterbatasan dan belum sempurna. Beberapa keterbatasan tersebut diantaranya :

1. Sampel pada penelitian ini kecil karena terbatas pada usia pegawai dengan rentang usia 20 hingga 41 tahun yang hanya berjumlah 48 orang.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya pada 4 variabel yaitu kepribadian narsisme, pengucilan di tempat kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja.
3. Objek yang diteliti pada penelitian ini hanya terbatas pada instansi pemerintahan yaitu Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar

### 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan dan kekurangan penelitian, terdapat beberapa saran yang bisa menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya :

1. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar bisa memperbanyak jumlah sampel yang akan diteliti.

2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang dapat digunakan sebagai variabel moderasi yang bisa mempengaruhi hubungan variabel dependen dengan independen, serta menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi prestasi kerja.
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya, cakupan objek penelitian diperluas pada instansi yang sama atau Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

