

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dari seluruh hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya yaitu meliputi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah mengetahui Pengaruh *Emotional Quotient* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja sebagai Mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dalam bentuk lembaran kertas kepada pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Sumatera Barat dengan sebanyak 98 responden. Selanjutnya kuesioner dikumpulkan kembali, lalu dilakukan pengolahan data menggunakan software Microsoft Excel dan SmartPLS 4

Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu *emotional quotient*, lingkungan kerja, kinerja, dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi dengan objek penelitian yaitu Sekretariat DPRD Sumatera Barat. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, adapun pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu 10 item pernyataan untuk variabel *emotional quotient*, 13 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, 11 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja, dan 12 item pernyataan untuk variabel kinerja.

Dari pembahasan yang telah dibahas sebelumnya, ada tujuh hipotesis yang diajukan dan dari hasil analisis data menunjukkan terdapat empat hipotesis didukung dan sebanyak tiga hipotesis tidak didukung. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. *Emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *emotional quotient* maka akan semakin meningkat pula hasil kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan pun akan semakin baik.

3. *Emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin

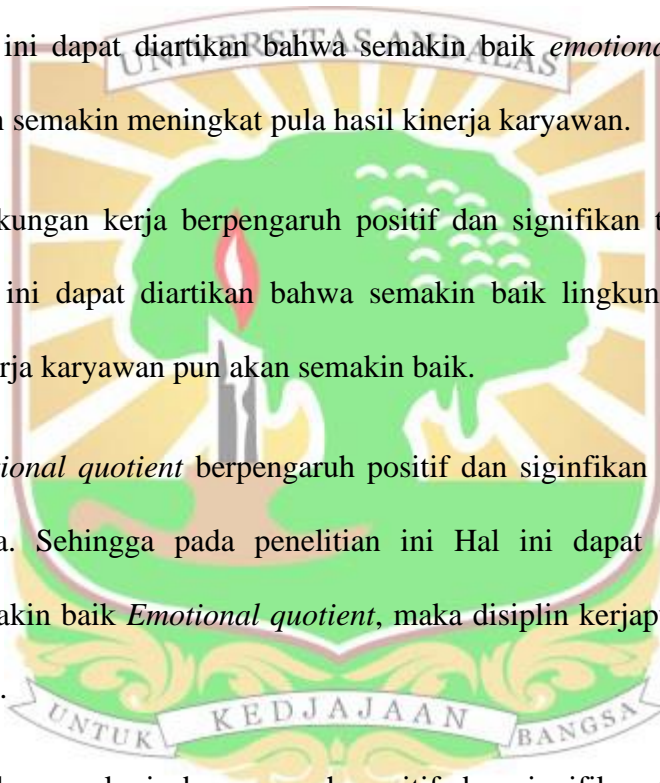
kerja. Sehingga pada penelitian ini Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *Emotional quotient*, maka disiplin kerjapun akan semakin baik.

4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin

kerja. Hal ini dapat diartikan jika semakin baik lingkungan kerja, maka disiplin kerja juga akan semakin baik.

5. *Emotional quotient* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh



yang signifikan secara langsung antara *Emotional quotient* dengan kinerja karyawan.

6. Tidak terdapat hubungan pengaruh antara *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa pada penelitian ini disiplin kerja tidak dapat memediassi hubungan pengaruh tidak langsung antara *emotional quotient* dengan kinerja karyawan.

7. Tidak terdapat hubungan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja dengan dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja tidak dapat memediasi hubungan pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi Sekretariat DPRD Sumatera Barat, diantaranya:

1. Hasil penelitian yang diperoleh dari variabel *Emotional Quotient* yaitu menunjukkan bahwa karyawan di Sekretariat DPRD Sumatera Barat harus mampu dalam mengendalikan emosi, mengambil keputusan yang bijak serta tau bagaimana cara menghadapi masalah yang dihadapi di kantor. Sekretariat DPRD Sumatera Barat dapat mengembangkan hal ini melalui pelatihan karena kecerdasan emosional ini dapat meningkatkan kinerja

pegawai, meningkatkan kepercayaan diri serta meningkatkan keterampilan dalam berkomunikasi.

2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh dari variabel lingkungan kerja yaitu mengindikasikan lingkungan kerja adalah tempat seseorang menyelesaikan pekerjaannya atau tempat seseorang melakukan aktivitas sehari-hari. Memiliki lingkungan kerja yang sesuai, seperti yang diharapkan, jelas akan meningkatkan kinerja karyawan. Sekretariat telah menciptakan lingkungan kerja yang sangat baik agar suasana tempat bekerja tidak membosankan dan menyenangkan seperti halnya melakukan pendekorasi susunan baru tata ruang kantor.
3. Hasil penelitian yang diperoleh dari variabel Disiplin Kerja yaitu mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat dengan peraturan yang ada baik tertulis dan tidak tertulis dalam organisasi belum dapat meningkatkan kinerja. Dengan diperolehnya hasil tersebut diharapkan bahwa agar membuat suatu peraturan berupa manajemen waktu hingga memberikan reward kepada karyawan yang memiliki teladan disiplin yang baik.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini belum sepenuhnya

sempurna dan memiliki beberapa keterbatasan. Beberapa keterbatasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu *Emotional Quotient* dan Lingkungan Kerja, serta 1 variabel mediasi yaitu disiplin kerja. Sedangkan masih ada variabel lain yang bisa diteliti mengenai variabel independen dan variabel mediasi yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan selaku variabel dependen.
2. Peneliti ini hanya mengambil sampel responden pegawai negeri sipil yang bekerja pada Sekretariat DPRD Sumatera Barat saja.
3. Metode pengambilan data penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, dimana terkadang metode kuesioner ini memiliki bias yang relatif besar dan tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.

#### **5.4 Saran Penelitian**

Berdasarkan hasil, kesimpulan, dan keterbatasan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya.

1. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam penelitian seperti menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi hubungan antar variabel pada penelitian ini.



2. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan pengujian pada objek/konteks yang berbeda dan lebih luas cakupannya.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengganti sampel ataupun menambah jumlah sampel dengan tujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

