

## BAB V

### PENUTUP

Bab ini akan berisi dengan ringkasan dari hasil penelitian yang telah disajikan pada bab sebelumnya. Bab ini berisi kesimpulan, implikasi penelitian, batasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya. Berikut akan uraikan:

#### 1.1 Kesimpulan

Pengujian pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh self efficacy pada pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu berdasarkan hasil penelitian dapat ditemukan bahwa adanya hubungan :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan motivasi dari atasan dan rekan kerja serta adanya reward yang diberikan atas pencapaian mempengaruhi kinerja yang baik.
2. Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat pengelolaan stres maka akan berpengaruh terhadap kestabilan kinerja pegawai. Seperti pernyataan pada kuisioner yaitu beban kerja yang berlebihan

menimbulkan tekanan darah tinggi (mudah marah). Disini sebagian besar pegawai cenderung memberikan jawaban tidak setuju. Hal ini karena keberhasilan perusahaan yang mampu meminimalkan beban pekerjaan, sehingga pegawai tidak merasa tertekan serta mampu mengontrol emosionalnya.

3. Adanya hubungan tidak signifikan antara *Self efficacy* memoderasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung *self efficacy* tidak memoderasi hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam artian apa bila seorang pegawai telah memiliki *self efficacy* sebelumnya ternyata pada hasil uji hipotesis tidak mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja.
4. *Self Efficacy* tidak dapat memoderasi secara signifikan pengaruh hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak memoderasi secara langsung pada variabel stres kerja dan kinerja pegawai. Dalam artian seorang pegawai yang telah memiliki *self efficacy* sebelumnya ternyata pada hasil uji hipotesis tidak mempengaruhi stres kerja dan kinerja pegawai

## 1.2 Implikasi Penelitian

Ada beberapa implikasi penelitian yang di jelaskan dibawah ini diantaranya:

1. Pada penelitian ini didapatkan bahwa motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai mempunyai hasil yang positif dan signifikan. Hal ini berarti adanya motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Mendapatkan dorongan saat bekerja untuk lebih giat guna dalam meningkatkan kinerja. Dengan adanya motivasi juga seorang dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Dalam meningkatkan motivasi kerja, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan pegawai, sehingga pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai dan kemajuan perusahaan.

2. Pada penelitian ini didapatkan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil positif dan signifikan. Pegawai dengan tingkat kontrol emosional yang baik tentunya akan menciptakan kinerja yang diharapkan. Perusahaan diharapkan atasan dapat memperhatikan tingkat emosional bawahannya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan kinerja pegawai dengan memperhatikan emosional pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

### **1.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dalam proses penelitian ini ada beberapa hasil penelitian yang belum sempurna dan memiliki keterbatasan dalam penelitian. Maka dari itu, beberapa faktor keterbatasan yang harus diperhatikan lagi untuk peneliti selanjutnya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian, di antaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan sampel dengan skalanya relatif kecil karena ruang lingkup penelitian hanya pegawai yang bekerja di Bank Syariah Indonesia Area Padang.
2. Variabel penelitian ini terbatas yaitu variabel motivasi kerja, stres kerja, kinerja pegawai dan *self efficacy*.
3. Proses pengambilan data pada kuisisioner yang diberikan pada pihak perusahaan dikembalikan dalam jangka waktu yang lama kepada peneliti sehingga penelitian ini sempat tertunda sementara waktu.

#### 1.4 Saran Penelitian Masa Depan

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, adapun saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bahwa, mengambil jumlah sampel dari beberapa kantor cabang Bank Syariah Indonesia yang berada di Sumatera Barat seperti kantor yang berada di Padang Panjang, Tanah Datar, dan Payakumbuh dan lainnya agar hasil penelitian yang didapatkan lebih akurat.
2. Pada penelitian berikutnya diharapkan menambah variabel lainnya seperti komitmen organisasi, produktivitas kerja, kepuasan kerja dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.