

BAB V

PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari seluruh hasil 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 kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan *job stress* sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk lembaran kertas kepada pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dengan sebanyak 86 responden. Setelah kuesioner dikumpulkan kembali, dilakukan pengolahan data menggunakan *software Microsoft Excel* dan *SmartPLS 3.3.3*

5.1 Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu kepribadian, kecerdasan emosional, kinerja, dan *job stress* sebagai variabel *intervening* (mediasi) dengan objek penelitian pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, adapun pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu 11 item pernyataan untuk variabel kepribadian, 10 item pernyataan untuk variabel kecerdasan emosional, 10 item pernyataan untuk variabel *job stress*, dan 10 item pernyataan untuk variabel kinerja. Setelah itu, data yang diperoleh diolah menggunakan *SmartPLS 3.3.3*.

Dari pembahasan yang telah dibahas sebelumnya, ada tujuh hipotesis yang diajukan dan dari hasil analisis data menunjukkan terdapat empat hipotesis diterima dan sebanyak tiga hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepribadian pegawai maka akan semakin meningkat pula hasil kinerja pegawai.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya kecerdasan emosional pegawai, maka kinerja pegawai pun akan meningkat.
3. Kepribadian berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *job stress*. Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh langsung antara kepribadian dengan kinerja.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress*. Hal ini menunjukkan jika semakin meningkat kecerdasan emosional pegawai, maka kemampuan dalam mengelola *job stress* juga akan semakin meningkat.
5. *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin meningkat kemampuan mengelola *job stress* maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
6. Tidak terdapat hubungan pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja dengan dimediasi oleh *job stress*. Hal ini mengindikasikan bahwa pada penelitian ini *job stress* tidak mampu menjadi variabel *intervening* (mediasi) dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara kepribadian dengan kinerja pegawai.

7. Tidak terdapat hubungan pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan dimediasi oleh *job stress*. Hal ini mengindikasikan bahwa *job stress* tidak mampu menjadi variabel *intervening* (mediasi) dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat, diantaranya:

1. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh dari variabel kepribadian yaitu mengindikasikan bahwa dalam membangun hubungan dengan pimpinan, rekan antar pegawai harus dimulai dari pengetahuan diri sendiri yaitu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kepribadian. Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dapat meningkatkan kolaborasi satu sama lain antar rekan kerja dengan bertujuan untuk mewujudkan kinerja yang baik, sehingga masing-masing kepribadian pegawai dapat dijadikan sebagai alat bantu untuk menetapkan objektif karakteristik mana yang harus diperbaiki lagi untuk meningkatkan hubungan kerja.
2. Hasil penelitian yang diperoleh dari variabel kecerdasan emosional yaitu menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat harus mampu dalam mengendalikan emosi, mengambil keputusan yang bijak serta tau bagaimana cara menghadapi masalah yang dihadapi di kantor. Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dapat

mengembangkan hal ini karena kecerdasan emosional ini dapat meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan kepercayaan diri serta meningkatkan keterampilan dalam berkomunikasi.

3. Hasil penelitian yang diperoleh dari variabel *job stress* yaitu mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat mampu mengelola tekanan atau stress yang dihadapi di kantor. Jika *job stress* diberikan dengan berlebihan tentu akan berdampak buruk bagi pegawai. Namun selama mengelola *job stress* tersebut masih dalam konteks baik dan dianggap bisa menjadi tantangan untuk pegawai dalam menjalankan kewajibannya. Maka dari itu, Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat perlu menerapkan tekanan kerja yang tepat dapat yang membawa hasil positif untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidaklah sempurna dan memiliki keterbatasan yang mempengaruhi untuk hasil penelitian yang diinginkan. Oleh karena itu, diharapkan keterbatasan ini dapat diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Berikut adalah keterbatasan pada penelitian ini:

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, yang memungkinkan ketidakpastian dalam pengisian oleh responden sehingga ada yang data tidak sesuai dengan fakta dan keadaan yang sebenarnya.

2. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas yaitu hanya sebanyak 86 responden disebabkan karena keterbatasan jumlah pegawai.
3. Penelitian ini hanya relevan untuk pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

5.4 Saran Penelitian

Setelah melihat hasil, kesimpulan dan keterbatasan di penelitian ini, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi hubungan antar variabel pada penelitian ini.
2. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengganti sampel ataupun menambah jumlah sampel dengan tujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan pengujian pada objek/konteks yang berbeda, seperti perusahaan ataupun organisasi *profit*.

