

## BAB V

### KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil analisis data penelitian tentang pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi  $f$  sebesar 0,000 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Variabel  $X_1$  (stres kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,01.
3. Variabel  $X_2$  (gaya kepemimpinan) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00.
4. Hasil uji  $R^2$  pada penelitian ini diperoleh sebesar 0,493. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 0,493 atau 49,3%.

## **B. Saran**

1. Bagi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga pimpinan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta diharapkan untuk mendorong dan memacu semangat pegawai dalam bekerja agar mampu memberikan hasil yang terbaik. Cara menurunkan tingkat stres salah satunya adalah dengan terus bekerja. Tidak salah jika saat seseorang mengalami perasaan tertekan seseorang itu akan butuh pengalihan dalam pikirannya, namun harus disadari bahwa menghindari tekanan justru tidak meningkatkan performa seseorang dalam bekerja. Saat seseorang itu memilih untuk terus bekerja tekanan tersebut akan hilang dengan sendirinya, kesulitan yang dihadapi jadi teralihkan dan karena sudah biasa menghadapinya maka stres bukan lagi masalah yang menurunkan kinerja tetapi dapat meningkatkan performa seseorang dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas obyek penelitian, tidak hanya stres kerja dan gaya kepemimpinan sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih dalam, lengkap dan lebih luas mengenai pengaruh kinerja pegawai.

## **C. Keterbatasan**

Penulis menyadari bahwa ada banyak keterbatasan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan yang penulis temui antara lain:

1. Hasil penelitian ini belum sempurna, karena keterbatasan peneliti mengenai pengetahuan dalam menulis karya ilmiah, meliputi pengkajian teori, pengolahan data dan analisis data.
2. Dalam penelitian ini peneliti tidak dapat memastikan kebenaran data, sebab data didapat dengan membagikan kuesioner kepada responden, sehingga ada potensi dalam memberikan jawaban kurang maksimum karena responden tidak sebenar- benarnya dalam mengisi kuesioner.