

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kecerdasan emosional memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
4. Kecerdasan emosional memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, berikut ini ada beberapa saran yang disarankan oleh peneliti bagi instansi dan para peneliti mendatang:

1. Bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kulon Progo dan Sleman
 - a. Mengingat komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pimpinan maupun pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo dan Sleman agar mempertahankan atau meningkatkan komitmen yang sudah ada dengan menciptakan lingkungan yang menyenangkan,

membuat para pegawai merasa dihargai dan merasa memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

- b. Mengingat konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pimpinan maupun pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kulon Progo dan Sleman harus menjaga kerukunan, meningkatkan kerjasama tim dan layanannya kepada masyarakat agar tidak terjadi konflik antar pribadi maupun kelompok.

2. Bagi peneliti yang akan datang

- a. Penelitian mendatang disarankan jumlah sampel yang digunakan lebih banyak. Dengan sampel yang relatif lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih baik.
- b. Penelitian mendatang disarankan menggunakan beberapa jenis organisasi sehingga hasilnya lebih baik.
- c. Penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian model lain seperti menggunakan variabel mediasi dan menambahkan variabel independen lainnya, atau menggunakan aspek kecerdasan lain seperti kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi.
- d. Penelitian selanjutnya disarankan tidak hanya menggunakan instrumen kuesioner, namun dapat mengumpulkan informasi lebih lanjut dengan melakukan wawancara secara langsung kepada

responden untuk memperoleh penjelasan mengenai fenomena yang sebenarnya terjadi dalam lingkungan perusahaan.

- e. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan kuesioner kinerja yang tepat untuk mengukur kinerja pada objek penelitian.

C. Keterbatasan

Dengan pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain :

- a. Penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang terbatas yakni sebanyak 36 responden.
- b. Penelitian ini menggunakan objek penelitian yang terbatas. Peneliti hanya memilih kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kulon Progo dan Sleman.
- c. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi dan konflik peran.
- d. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner tanpa melakukan wawancara menyeluruh sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis.
- e. Penelitian ini menggunakan kuesioner kinerja yang kurang tepat untuk mengukur kinerja pada objek penelitian.