

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, gambaran tentang Kinerja karyawan baik dengan nilai rata-rata 68,37%, persepsi tentang Kecerdasan Emosional adalah baik dengan nilai rata-rata 81,04%, persepsi tentang Karakteristik Pekerjaan adalah baik dengan nilai rata-rata 71,16, persepsi tentang Kepemimpinan adalah baik dengan nilai rata-rata 68,48%, persepsi tentang Organizational Citizenship Behavior(OCB) adalah baik dengan nilai rata-rata 73,72%.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kupang
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kupang
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kupang
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas

Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kupang

6. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kupang
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kupang
8. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) Organizational Citizenship Behavior(OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kupang
9. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) Organizational Citizenship Behavior (OCB) memediasi pengaruh Kecerdasan emosional, Karakteristik Pekerjaan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kupang
10. Berdasarkan nilai R^2 , diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variabel kinerja karyawan adalah 0,566 atau 56,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 56,6% terhadap kinerja karyawan, sisanya 43,4% kontribusi dari variabel lain. Nilai koefisien determinasi variabel Organizational Citizenship Behavior 0,412 atau 41,2%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, saran yang diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Dari aspek Kinerja Karyawan disarankan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu lebih diperhatikan lagi agar kinerja kerjanya lebih baik
2. Dari aspek kecerdasan Emosional disarankan agar karyawan lebih meningkatkan kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri dan empati sehingga kinerja kerjanya lebih baik lagi
3. Dari aspek Karakteristik Pekerjaan disarankan agar lebih meningkatkan keterampilan dalam bidang yang ditekuni
4. Dari aspek Kepemimpinan disarankan agar sifat, kebiasaan, temperamen dan watak seorang pemimpin harus lebih diperhatikan lagi
5. Dari aspek Organizational Citizenship Behavior (OCB) disarankan agar perilaku menolong, kesungguhan dalam bekerja, toleransi yang tinggi dan mengedepankan kepentingan bersama tetap bisa dipertahankan agar kinerja kerjanya tidak menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina and Debi Melda Yanti (2015) *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Perilaku Belajar dan Latar Belakang Pendidikan Menengah Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta Dan Universitas Sebelas Maret)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Chrisna Ambarwati. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Bank xvii Syariah Mandiri Kc Pondok Indah)" Skripsi - Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2018.
- Fabiola, R.A (2015), *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi kasus di hotel Horison Semarang), Tesis, Universitas Diponegoro
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Goleman, D. 2006. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Goleman dan Nur Gufrhon, *Teori-teori Kecerdasan Emosional* (Yogyakarta: Media 2016).
- Gibson (2006). *Organisasi dan Kepemimpinan, Perilaku, Struktur, Proses*. (D. Wahid, Penyunt.) Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Sp (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2008. *Industri untuk Manajemen Perusahaan dan Indikator Kepemimpinan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kasmir. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Lubis, M. S. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja*. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume, 3(2), 75– 84.
- Mangkunegara, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rodakaya: Bandung

- M.T.E. Hariandja. 2002. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta. Grasindo.
- Moeheriono. (2017). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P 2006, Perilaku Organisasi (Terjemahan Benjamin Molan). Jakarta: PT. Indeks
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia
- Stoner, Meithiana (2017), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo
- Stoner, James A.F. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Buku 1 Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Simanjuntak, P. J. 2010. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Setyawan, E. J., Dan Utami, H.N. (2017). Hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 50(6), 157-163. <https://.neliti.com/media/publications/189300-ID-hubungan-organizational-citizenship-bhavi.pdf>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Titisari, Purnamie, (2016). *Peranan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media