

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional pada pegawai Bappeda Jabar menggunakan indikator kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial yaitu termasuk kriteria baik. Dari empat indikator terdapat indikator tertinggi yaitu indikator empati dengan kategori baik .Sedangkan untuk indikator terendah yaitu indikator keterampilan sosial dengan kriteria cukup baik.
2. Efikasi diri pada pegawai Bappeda Jabar berdasarkan indikator *level* (tingkat), *generality* (keluasan), dan *strength* (kekuatan) yaitu termasuk kriteria cukup baik. Dari tiga indikator terdapat indikator tertinggi yaitu indikator *generality* (keluasan) dengan kriteria baik, sementara untuk indikator terendah yaitu indikator *strength* (kekuatan) dengan kriteria cukup baik.
3. Stres kerja pada pegawai Bappeda Jabar berdasarkan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi yaitu termasuk kriteria cukup baik .Dari lima indikator terdapat indikator tertinggi yaitu indikator tuntutan tugas dengan kriteria baik dan indikator terendah kepemimpinan organisasi dengan kriteria cukup baik.

4. Kinerja pada pegawai Bappeda Jabar berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, dan sikap yaitu termasuk kategori baik. Dari empat indikator terdapat indikator kuantitas kerja dengan kriteria baik dan indikator terendah yaitu keandalan kerja dengan kriteria baik.
5. Adanya hubungan kecerdasan emosional terhadap efikasi diri pegawai Bappeda Jabar.
6. Adanya hubungan efikasi diri terhadap stres kerja pegawai Bappeda Jabar.
7. Berdasarkan analisis verifikatif diperoleh hasil penelitian baik secara parsial maupun simultan sebagai berikut :
  - a. Secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Bappeda Jabar.
  - b. Secara parsial Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Bappeda Jabar.
  - c. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Bappeda Jabar.
  - d. Secara simultan Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Bappeda Jabar.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil beberapa sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden Kecerdasan Emosional indikator terendah yaitu keterampilan sosial, dengan demikian maka peneliti memberikan saran bagi Bappeda Jabar untuk melatih keterampilan sosial

bagi para pegawainya dengan *quality time* agar bisa lebih intens dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan pimpinan atau dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang bisa mengeratkan dengan cara melakukan kegiatan rutin untuk pergi liburan bersama .

2. Berdasarkan tanggapan responden Efikasi Diri indikator terendah yaitu *strength* (kekuatan) , dengan demikian maka peneliti memberikan saran bagi Bappeda Jabar yang mana hal ini disarankan untuk memberikan training agar pegawai bisa percaya diri dan yakin terhadap dirinya sendiri maupun kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dalam pekerjaannya dengan cara memotivasi diri pegawai dan meyakinkan pegawai bahwa pekerjaannya bisa dilakukan asalkan berusaha.
3. Berdasarkan tanggapan responden Stres Kerja indikator terendah yaitu kepemimpinan organisasi, dengan demikian maka peneliti memberikan saran bagi Bappeda Jabar untuk pimpinan Bappeda Jabar untuk bisa merangkul dan mengayomi pegawai-pegawainya dengan cara melakukan evaluasi terhadap atas apa yang sudah dikerjakan.
4. Berdasarkan tanggapan responden Kinerja indikator terendah yaitu keandalan kerja peneliti memberikan saran bagi Bappeda Jabar untuk melakukan pelatihan terhadap kinerja dengan menyediakan fasilitas yang mendukung, memberikan *reward* sebagai motivasi apabila pegawai mendapat pencapaian yang baik. Cara ini dilakukan agar kinerja pegawai bisa tercapai dengan maksimal.

5. Berdasarkan analisis verifikatif diperoleh bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Bappeda Jabar adalah stres kerja. Dengan demikian peneliti mencoba memberikan saran yaitu memberikan perhatian lebih untuk menurunkan stres kerja untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, mengerjakan tugas sesuai dengan sop yang telah berlaku.