

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa gambaran kinerja pegawai, motivasi kerja, kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan pada BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur berada dalam persepsi baik. Artinya pegawai yang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan akan melakukannya dengan penuh tanggung jawab dan akan berdampak pada kinerja. Semakin puas seorang pegawai terhadap pekerjaannya, maka akan semakin produktif sehingga meningkatkan kinerja. Jika seorang pegawai cerdas emosi akan meningkatkan kinerja dan konsisten diberbagai situasi dan tekanan. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai akan membangkitkan semangat sehingga pegawai termotivasi untuk berkinerja lebih baik.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur, hal ini ditunjukkan oleh nilai *P- Values* $(0,010) < 0,05$. Artinya dengan meningkatnya kepuasan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya pegawai yang merasa tidak puas akan malas menyelesaikan pekerjaan dan berdampak pada menurunnya kinerja.

3. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur, Hal ini ditunjukkan oleh nilai *P- Values* (0,804) > 0,05. Artinya kemampuan mengelola emosi tiap pegawai berbeda-beda, tergantung cara pandang masing-masing orang dalam menghadapi masalah sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun pengaruh tidak langsung antara variabel kecerdasan emosional → motivasi kerja → kinerja pegawai, nilai *P- Values* (0,005) < 0,05, artinya kecerdasan emosional akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai jika dimediasi oleh motivasi kerja. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan mampu memotivasi dirinya untuk dapat tetap tenang dalam situasi apapun sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang berdampak pada kinerja.
4. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur, Hal ini ditunjukkan oleh nilai *P- Values* (0,623) > 0,05. Artinya gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai karena persepsi dan asumsi setiap pegawai berbeda-beda dalam menilai pemimpinnya. Setiap pemimpin memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing serta mengatur manajemen dengan caranya sendiri sehingga tidak terlalu berpengaruh kepada kinerja karyawan. Namun total pengaruh tidak langsung antara variabel gaya kepemimpinan → motivasi kerja → kinerja pegawai, nilai *P- Values* (0,040) < 0,05, artinya gaya kepemimpinan akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai jika dimediasi oleh motivasi kerja. Gaya

kepemimpinan yang diterapkan jika sesuai dengan yang diharapkan akan memotivasi pegawai untuk menggerakkan kemampuan yang dimiliki dalam penyelesaian tugas sehingga kinerja akan meningkat.

5. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur, hal ini ditunjukkan oleh nilai *P- Values* $(0,000) < 0,05$. Artinya dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.
6. Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur, hal ini ditunjukkan oleh nilai *P- Values* $(0,000) < 0,05$. Artinya dengan semakin baiknya kecerdasan emosional pegawai, maka dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
7. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur, hal ini ditunjukkan oleh nilai *P- Values* $(0,004) < 0,05$. Artinya semakin baiknya penerapan gaya kepemimpinan, maka dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
8. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur, hal ini ditunjukkan oleh nilai *P- Values* $(0,000) < 0,05$. Artinya dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
9. Kontribusi variabel kepuasan kerja, kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur sebesar 74,9% sedangkan sisanya 25,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kontribusi variabel variabel kepuasan

kerja, kecerdasan emosional, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja sebesar 77,8% sedangkan sisanya 22,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan pimpinan BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagai berikut :

1. Perlu diadakannya kegiatan untuk membangun kerjasama tim dan meningkatkan keakraban antar pegawai, misalnya melalui *team building* atau *family gathering* yang dijadwalkan minimal 6 bulan sekali. Manfaat positif dari kegiatan ini selain dapat membuat hubungan antar pegawai semakin harmonis juga dapat menjadi ajang rekreasi sehingga sejenak menyegarkan diri dari aktivitas pekerjaan yang menumpuk.
2. Pimpinan juga perlu memberikan apresiasi/ pujian kepada pegawai yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pujian tidak selalu dalam bentuk hadiah, namun satu tepukan kecil di bahu sebagai pendorong dan penyemangat dari pimpinan kepada bawahan sangat dibutuhkan.
3. Kesempatan promosi sebaiknya dilakukan secara transparan, sehingga semua pegawai yang berkompeten dapat ikut bersaing. Pada dasarnya sudah dilakukan, namun belum optimal. Ada jabatan-jabatan tertentu tidak diumumkan pada saat terjadinya lelang jabatan.
4. Tenaga psikologi yang ada di BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur perlu di berdayakan, misalnya menyediakan ruangan konseling secara khusus

sehingga jika ada pegawai yang memiliki masalah dapat bertukar pikiran dengan psikolog. Perlu juga adanya sosialisasi terkait bagaimana mengelola emosi dengan baik.

5. Setiap pegawai yang akan menjadi pejabat sebaiknya diikutkan dalam diklat kepemimpinan terlebih dahulu agar pada saat menjabat sudah siap mental dan memahami bagaimana menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat menarik minat pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Abdillah, Willy & Hartono, Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Bernardine R, Wirjaya dan Susilo Supardo. 2006. *Kepemimpinan Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Ottset.
- Badan Pusat Statistik. 2018. *Analisis Hasil Survei Kebutuhan Data 2017*. Jakarta: BPS
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- , 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Gibson. 2006. *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta Barat: Binapura Aksara
- Greenberg, J. And Baron, R.A. 2010. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Pearson Education international.
- Goleman, Daniel. 2018. *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Cetakan kesebelas*. Yogyakarta: BPF
- Hariandja, Marihot T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Grasindo

- Hasibuan Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Ke-8*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- , 2007. *Organisasi dan Motivasi Cetakan Ke-5*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herujito, Yayat M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Grasindo: Jakarta
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Levis, Leta Rafael. 2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani Ledelero*. Maumere: Ledalero
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar A.A, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Moenir A. S. 1988. *Kepemimpinan Kerja*. Jakarta: Penerbit Bina Aksara
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi. 1989. *Metode penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pace, R. Wayne & Faules, Don F. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi, ed. 8, Alih Bahasa: Hidayana Pujaatmaka*. Jakarta: PT. Prehalindo
- Robbins, Stephen P. – Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

- . 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta
- . 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta
- Suharsono.2004. *Akselerasi Intelegensi; Optimalkan IQ, EQ dan SQ*. Depok: Inisiasi Press.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sarwono, Jonathan & Narimawati, Umi. 2015. *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Andi
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Supranto J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Pabundu Moh. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Sinar Grafika Offset
- Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
-  Wahyudi Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wijono, Sutarto. 2007. *Motivasi Kerja*. Salatiga: Widya Sari
- . 2007. *Kepuasan & Stres Kerja*. Salatiga: Widya Sari

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

JURNAL DAN TESIS :

Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2011. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia area Yogyakarta)*. Semarang: Universitas Diponegoro

Djamaludin, Musa. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur*. Semarang: Universitas Diponegoro

Edwardin, Laras. 2006. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro

Fatimah, Nurul. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi dan Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Komitmen Organisasi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang

Gusli. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Mahdani, Fonna, dkk. 2017 *Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh)*. Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala

Murti, Harry dan Srimulyani, V. Agustini. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun.. Vol. 1 No. 1, Februari 2013*. Madiun: Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

Nitasari, Rizka Afrisalia. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus*

Prakasa, Godi. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Bandar Lampung: Universitas Lampung

Prasetya, Berta Esti Ari, dkk. 2002. *Jurnal Psikologi. Vol.9 Nomor 1, Maret 2002.*
Bandung : Universitas Padjajaran

Sulistyowati, Dian. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Kualitas Layanan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor BPKAD Kota Kendari.* Jakarta: Universitas Indonesia

PERATURAN :

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik

Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

INTERNET :

Nurlihidayat Taufik. (PDF) *Penggunaan Kecerdasan Emosional Dalam Kinerja Karyawan.*https://www.researchgate.net/publication/320497878_Penggunaan_Kecerdasan_Emosional_Dalam_Kinerja_Karyawan[accessed Sep 24 2018]. Tangerang Selatan: Universitas Pembangunan Jaya

Website BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur : <http://ntt.bps.go.id>