

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.
2. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.
4. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.
5. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.
6. *Self efficacy* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.

7. *Self efficacy* tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, beberapa implikasi yang perlu dipertimbangkan baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Implikasi Manajerial

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, sehingga Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu perlu memaksimalkan peranan kecerdasan emosional dengan cara meningkatkan pemahaman pegawai terkait perasaan yang sedang dirasakan apakah bahagia atau tidak, meningkatkan pemahaman serta kemampuan pegawai dalam mengamati perasaan dan emosi orang lain. Berdasarkan hal tersebut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu dapat memberikan pelatihan terkait kecerdasan emosional agar pegawainya mampu menerapkan kecerdasan emosional dalam organisasi serta dapat merefleksikannya pada kinerja yang lebih baik.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* perlu ditingkatkan dengan cara mengembangkan keyakinan pegawai untuk tetap tenang ketika menghadapi kesulitan, meningkatkan keyakinan pegawai dalam menangani setiap peristiwa yang tidak

terduga secara efisien, serta meningkatkan keyakinan pegawai agar mereka dapat menangani setiap tantangan yang dapat menghalanginya. Berdasarkan hal tersebut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan *self efficacy* para pegawai salah satunya dapat melalui kebijakan rotasi pekerjaan guna memberikan pengalaman yang lebih luas bagi pegawai. Hal ini dikarenakan *self efficacy* dapat ditingkatkan melalui empat sumber yaitu dengan meningkatkan pengalaman langsung terkait pekerjaan (*enactive mastery*), pengalaman yang tidak langsung (*vicarious modeling*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), dan gairah (*arousal*) yang kemudian berguna dalam mendorong kinerja terbaik dari seorang pegawai.

2. Implikasi Teoritis

Hasil dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu)” diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel seperti motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi atau variabel lainnya yang memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai atau pun menambahkan variabel *self efficacy* mandiri secara parsial.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Responden cenderung tidak memberikan jawaban pada kuesioner terbuka. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali informasi lebih dengan melakukan wawancara.
2. Penelitian ini hanya dibatasi oleh variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen atau pun variabel mediasi lainnya yang mungkin memiliki keterkaitan terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada sektor publik, sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada sektor yang berbeda.

