

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dan diolah kembali yang selanjutnya diperoleh hasil penelitian dan pembahasan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh kepemimpinan pelayanan, kecerdasan emosional, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kota Pangkalpinang yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian deskriptif variabel berdasarkan jawaban dari responden pada setiap indikator pertanyaan keseluruhan variabel penelitian yang terdiri dari variabel kepemimpinan pelayanan, kecerdasan emosional, etos kerja, dan kinerja pegawai termasuk ke dalam kategori skala tinggi karena berada pada skala interval 3,41-4,20. Hal ini dapat dibuktikan dari perolehan skor rata-rata (*mean*) variabel kepemimpinan pelayanan sebesar 4,20, skor rata-rata (*mean*) variabel kecerdasan emosional sebesar 3,96, skor rata-rata (*mean*) variabel etos kerja sebesar 4,32, dan skor rata-rata (*mean*) variabel kinerja pegawai sebesar 4,18.

2. H1 : hipotesis kepemimpinan pelayanan terhadap kinerja pegawai  
Kepemimpinan pelayanan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kota Pangkalpinang. Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai  $T_{hitung}$  untuk X1 (kepemimpinan pelayanan) sebesar  $2,131 > T_{tabel}$  sebesar  $1,703$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,042 < 0,05$ . Berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dinyatakan hipotesis dalam penelitian ini diterima.
3. H2 : hipotesis kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai  
Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kota Pangkalpinang. Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai  $T_{hitung}$  untuk X2 (kecerdasan emosional) sebesar  $3,525 > T_{tabel}$   $1,703$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Berarti  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dinyatakan hipotesis dalam penelitian ini diterima.
4. H3 : hipotesis etos kerja terhadap kinerja pegawai  
Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kota Pangkalpinang. Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai  $T_{hitung}$  untuk X3 (etos kerja) sebesar  $2,147 > T_{tabel}$   $1,703$  dan signifikansi sebesar  $0,041 < 0,05$ . Berarti  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dinyatakan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

5. Pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayanan, kecerdasan emosional, dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kota Pangkalpinang. Hal ini dibuktikan, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $11,337 > F_{tabel}$  sebesar  $2,96$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat dinyatakan variabel independen atau bebas (X) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Y).

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penelitian Mendatang

Bagi penelitian mendatang khususnya yang akan meneliti mengenai kinerja pegawai, penulis berharap agar peneliti selanjutnya lebih mengkaji mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi/perusahaan, terutama faktor-faktor yang belum diteliti dalam penelitian ini misalnya iklim organisasi, pengembangan karier, kompetensi, kompensasi dan faktor lainnya.

- a. Bagi penelitian mendatang hendaknya sampel dan objek penelitian lebih diperluas lagi atau dapat mencari objek penelitian yang

belum pernah diteliti sebelumnya untuk menghindari plagiasi. Selain itu penelitian mendatang diharapkan dapat menambah menambahkan variabel penelitian lainnya yang masih jarang diteliti sebelumnya yang dapat berupa faktor kepuasan kinerja.

2. Bagi Instansi

- a. Kepemimpinan pelayanan dalam organisasi hendaknya dikelola dengan baik yaitu dengan melakukan pengarahan secara langsung agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan sehingga dapat meminimalisir kesalahan agar dapat mencapai target organisasi. Selain itu pimpinan harus lebih sering berkomunikasi dengan bawahan untuk menghindari miss komunikasi.
- b. Kecerdasan emosional pegawai hendaknya harus diperhatikan dengan baik, yakni dengan memberikan tugas sesuai standart kerja pegawai agar pegawai dapat melakukan istirahat disela pekerjaan sehingga tidak menimbulkan stres dan emosi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Etos kerja hendaknya diperhatikan dengan baik yaitu dengan memberikan dorongan berupa motivasi dan semangat. Hal ini tentu akan membuat para pegawai merasa senang dan bersemangat dalam mengerjakan berbagai pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya.

- d. Kinerja pegawai hendaknya diperhatikan dengan baik yaitu dengan memperhatikan sikap kerja pegawai. Jika sikap kerja pegawai cenderung baik, maka hasil kerja pegawai tentu akan baik, begitupun sebaliknya jika sikap kerja pegawai kurang baik, berarti pegawai tidak nyaman dalam bekerja yang disebabkan beberapa faktor kinerja yang mempengaruhinya.

