

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian awal hingga pada bagian akhir pembahasan, makadiperoleh beberapa kesimpulan berikut:

1. *Leader's Emotional Intelligence* berpengaruh secara langsung terhadap *Job Performance*: Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional pemimpin di Kabupaten Gresik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance*. Dengan adanya pemimpin yang mampu mengelola emosi dengan baik, diharapkan akan terjadi peningkatan dalam pencapaian hasil kerja di berbagai sektor pemerintahan, termasuk dalam penyelenggaraan layanan publik.
2. *Leader's Emotional Intelligence* berpengaruh secara langsung terhadap *Psychological Capital*: Temuan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pemimpin juga berdampak pada *Psychological Capital* di Kabupaten Gresik. Kehadiran pemimpin yang mampu memberikan dukungan emosional dan motivasi kepada pegawai akan memperkuat modal psikologis mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya tahan dan ketahanan mental dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
3. *Leader's Emotional Intelligence* berpengaruh secara langsung

terhadap *Work Engagement*: Kecerdasan emosional pemimpin juga berkontribusi terhadap tingkat *Work Engagement* di lingkungan pemerintahan Kabupaten Gresik. Pemimpin yang dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung secara emosional akan mendorong karyawan untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, meningkatkan produktivitas dan kreativitas dalam menyediakan layanan kepada masyarakat.

4. *Psychological Capital* berpengaruh secara langsung terhadap *Job Performance*: Hasil penelitian menegaskan bahwa modal psikologis karyawan juga berpengaruh secara positif terhadap *Job Performance* di Kabupaten Gresik. Pegawai yang memiliki modal psikologis yang kuat, seperti optimisme dan ketahanan, cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas dan efisiensi layanan publik.
5. *Psychological Capital* berpengaruh secara langsung terhadap *Work Engagement*: Modal psikologis karyawan juga terbukti memengaruhi tingkat *Work Engagement* di Kabupaten Gresik. Dengan memiliki modal psikologis yang baik, pegawai akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan proaktif.
6. *Leader's Emotional Intelligence* berpengaruh secara tidak langsung

terhadap *Job Performance* dengan *Psychological Capital* sebagai intervening: Penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis karyawan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kecerdasan emosional pemimpin dan kinerja kerja. Hal ini menandakan pentingnya memperkuat modal psikologis karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi di Kabupaten Gresik.

7. *Leader's Emotional Intelligence* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Work Engagement* dengan *Psychological Capital* sebagai intervening: Selain itu, modal psikologis karyawan juga berperan sebagai mediator antara kecerdasan emosional pemimpin dan tingkat keterlibatan kerja. Dengan memahami peran yang dimainkan oleh modal psikologis karyawan, pemerintah Kabupaten Gresik dapat mengambil langkah-langkah untuk memperkuat modal psikologis pegawai sebagai strategi untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan nilai loading faktor yang telah diperoleh dari hasil penelitian, terdapat beberapa saran penelitian yang dapat diberikan:

1. Bagi Pemerintah
 - a. Pengembangan Kepemimpinan Berbasis Emosi. Mengadakan

- pelatihan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi, menciptakan iklim kerja positif, dan memotivasi staf.
- b. Peningkatan Modal Psikologis Pegawai. Mengembangkan program pelatihan untuk memperkuat optimisme, harapan, ketahanan, dan efikasi diri pegawai, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan.
 - c. Pengembangan Budaya Kerja Kolaboratif: Mendorong budaya kerja yang inklusif dengan komunikasi terbuka dan partisipasi aktif pegawai dalam pengambilan keputusan.
 - d. Peningkatan Penghargaan dan Pengakuan. Merancang program penghargaan yang adil dan transparan untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai.
 - e. Evaluasi Kebijakan SDM. Meninjau dan menyesuaikan kebijakan SDM, termasuk sistem penggajian, promosi, dan pengembangan karir untuk mendukung pertumbuhan pegawai.
 - f. Penguatan Sarana dan Prasarana Kerja. Menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan nyaman untuk mendukung efisiensi dan kesejahteraan pegawai.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Analisis Variabel dengan Nilai Rendah. Penelitian selanjutnya perlu fokus meneliti lebih mendalam penyebab rendahnya nilai pada variabel tertentu, seperti indikator kecerdasan emosional

pemimpin. Hal ini dapat mencakup evaluasi instrumen pengukuran yang digunakan atau memahami apakah ada aspek variabel yang perlu disesuaikan.

- b. Perbaiki Instrumen Pengukuran. Penelitian perlu mengembangkan atau memperbaiki instrumen pengukuran agar lebih akurat dan mampu menangkap data sesuai konteks pemerintahan daerah. Uji coba alat ukur yang lebih relevan dengan kebutuhan organisasi sangat disarankan.
- c. Penyempurnaan Model Penelitian. Peneliti selanjutnya perlu mengevaluasi model konseptual yang digunakan, memastikan variabel-variabel dan hubungan antarvariabel relevan dengan dinamika yang ada di lingkungan organisasi yang diteliti.
- d. Gunakan Sampel Lebih Besar. Penelitian selanjutnya harus menggunakan sampel yang lebih besar dan lebih beragam, mencakup berbagai tingkat jabatan atau demografi pegawai, untuk memastikan hasil lebih representatif.
- e. Metode Penelitian Gabungan. Penelitian dapat menggunakan metode campuran (mixed methods), menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap mengenai variabel yang diteliti.
- f. Tambahkan Analisis Konteks dan Demografi. Penelitian perlu menambahkan analisis faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman kerja, atau karakteristik demografis yang dapat

memengaruhi variabel yang diteliti, seperti kecerdasan emosional dan kinerja pegawai.

- g. Uji Hubungan Antarvariabel. Penelitian harus mengkaji interaksi antarvariabel, seperti peran kecerdasan emosional pemimpin dalam meningkatkan kinerja dan keterlibatan kerja pegawai, untuk memberikan wawasan lebih dalam tentang pengaruh variabel tersebut.