

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kecerdasan emosional pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat berada pada kategori cukup. Subvariabel kecerdasan emosional terdiri dari *self awarness*, *self management*, *self motivation*, *emphaty*, dan *relationship management*. *Self Motivation* merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan kecerdasan emosional, yaitu indikator memiliki inisiatif. Sedangkan *relationship management* pada indikator menginspirasi rekan kerja merupakan aspek yang memberikan kontribusi skor terendah.
2. Gambaran *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat berada pada kategori cukup. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium cukup. Subvariabel dari OCB ini adalah *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. *Sportmanship* dengan indikator tingkat kepatuhan pegawai terhadap kebijakan yang ditetapkan memberikan skor yang paling besar. Sedangkan *conscientiousness* dengan indikator tingkat memberikan kinerja yang melebihi standar

merupakan aspek yang memberikan kontribusi skor yang paling rendah dari aspek lainnya.

3. Gambaran kinerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat berada pada kategori cukup. Subvariabel dari kinerja ini adalah *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost-effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact*. *Need for supervision* dengan indikator tingkat pekerjaan pegawai jika tanpa diawasi oleh atasan memberikan kontribusi skor yang paling besar sedangkan *quality* dengan indikator ketelitian memberikan skor yang paling rendah dari aspek lainnya.
4. Gambaran kecerdasan emosional cenderung tinggi dan kinerja pegawai tinggi, sehingga kecerdasan emosional berpengaruh positif tinggi terhadap kinerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat.
5. Gambaran *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* cenderung tinggi dan kinerja pegawai tinggi, sehingga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif tinggi terhadap kinerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat.
6. Kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki kecenderungan yang tinggi terhadap kinerja. Dengan demikian, Kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja,

peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Disebabkan kecerdasan emosional, subvariabel *relationship management* pada indikator menginspirasi rekan kerja merupakan aspek yang memberikan kontribusi skor terendah. Untuk itu, BKD diharapkan dapat mengadakan kegiatan atau pelatihan yang memiliki *reward* kepada pegawai yang memiliki prestasi yang baik. Dengan begitu, pegawai akan lebih terpacu untuk meningkatkan kinerjanya melalui kegiatan tersebut sebab terinspirasi oleh rekan kerjanya tersebut.
2. Karena *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, subvariabel *conscientiousness* dengan indikator tingkat memberikan kinerja yang melebihi standar merupakan aspek yang memberikan kontribusi skor yang paling rendah dari aspek lainnya. Untuk itu, diharapkan pegawai dapat lebih meningkatkan kinerjanya agar dapat melebihi standar yang ditetapkan.
3. Disebabkan kinerja, subvariabel *quality* dengan indikator ketelitian memberikan skor yang paling rendah dari aspek lainnya. Sehingga diharapkan pegawai dapat lebih teliti dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan begitu kualitas kinerja yang diharapkan dapat lebih meningkat. Dan juga memberikan Pendidikan Militer agar pegawai lebih disiplin.
4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, dengan faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja

pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat yang tidak diteliti oleh penulis.

