

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif dan pengolahan data primer pada pengujian secara statistik menggunakan program SPSS 23, mengenai kecerdasan emosional dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pertanian dan Pengembangan Sumberdaya Lahan Pertanian Bogor, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Sumberdaya Lahan Pertanian Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data bahwa t_{hitung} yang diperoleh sebesar 2,864 lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 2,000.
2. Perilaku inovatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Sumberdaya Lahan Pertanian Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data bahwa t_{hitung} yang diperoleh sebesar lebih besar 3,368 dari t_{tabel} dengan nilai 2,000.
3. Secara simultan kecerdasan emosional dan perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Sumberdaya Lahan Pertanian Bogor. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil olah data bahwa nilai nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 19,107 lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai 3,15, dan signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dan hasil yang diperoleh, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran Untuk Instansi Balai Besar

Instansi Balai Besar harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai sehingga dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan akan membuat kecerdasan emosional akan meningkat dan perilaku inovatif juga akan meningkat dalam menyampaikan ide atau gagasan kepada rekan kerja serta dengan adanya pelatihan kinerja pegawai juga akan lebih optimal karena membantu karyawan mengurangi kesalahan dalam bekerja. Pelatihan juga dapat diterapkan kepada pegawai yang sudah berpengalaman dalam bekerja maupun pegawai baru.

Pemimpin harus lebih memperhatikan komunikasi ataupun interaksi sosial didalam instansi Balai Besar agar tercipta keharmonisan baik antar sesama rekan kerja maupun atasan dengan bawahan karena jika komunikasi atau interaksi sosial tidak diterapkan maka akan terjadi kesalah pahaman diantara rekan kerja yang berujung konflik yang dapat menyebabkan kinerja akan menurun, stress kerja pun akan meningkat dan makin bertambah beban kerja. Oleh sebab itu komunikasi harus lebih dijaga untuk memperkuat ikatan pegawai dalam instansi Balai Besar.

Pemimpin harus memberikan kesempatan dan hak yang sama kepada setiap pegawainya dalam memberikan pendapat atau masukan karena ide

dari pegawai dapat membantu mewujudkan tujuan organisasi. pemimpin juga harus memberikan motivasi kepada pegawai agar mendorong semangat pegawai dalam mengerjakan tugas. Dengan adanya motivasi dari pemimpin akan meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menciptakan inovasi-inovasi baru dalam pekerjaannya. Kemungkinan pemimpin dapat memberikan reward atau bonus hari libur diluar ketentuan instansi Balai Besar untuk pegawai yang berprestasi.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup dua variabel saja, untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut, terkait variabel-variabel independen laian diluar model penelitian ini seperti pemimpin, prestasi kerja, motivasi, kompetensi, pelatihan, dan lain-lain. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.