

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

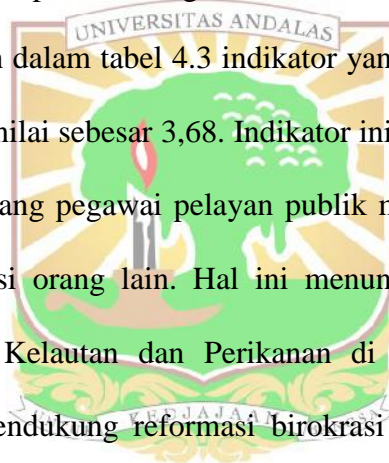
1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pelayan publik UPT Kementerian Kelautan dan Perikanan di kota Padang. Ini artinya kecerdasan emosional berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai pelayan publik UPT Kementerian Kelautan dan Perikanan di kota Padang yang berurusan dengan masyarakat yang memiliki kecerdasan emosional akan bisa menilai emosi diri sendiri, emosi orang lain, serta bagaimana menggunakan dan mengatur emosinya. Dengan begitu ketika berhadapan dengan masyarakat kinerjanya juga bisa meningkat tidak dipengaruhi hal-hal lain di luar masalah teknis sehingga layanan yang mereka berikan bisa memuaskan masyarakat.
2. Gaya manajemen konflik memadukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pelayan publik UPT Kementerian Kelautan dan Perikanan di kota Padang. Artinya pada saat pegawai pelayan publik menghadapi permasalahan, gaya manajemen konflik memadukan sudah tepat digunakan agar pelayanan publik yang diberikan menjadi lebih baik. Pada gaya manajemen konflik memadukan pegawai pelayan publik dapat mencari solusi dan mengidentifikasi perbedaan pendapat ketika menghadapi konflik interpersonal baik dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja. Ketika konflik interpersonal dapat terselesaikan maka kinerja pegawai pelayan publik bisa meningkat.
3. Budaya kolektifisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pelayan publik UPT Kementerian Kelautan dan Perikanan di kota Padang. Budaya kolektifisme

mendorong pegawai pelayan publik untuk bekerja mendukung kelompok dan menjaga kerukunan antar kelompok. Kerukunan yang tercipta berperan penting dalam peningkatan pelayanan publik dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan beragamnya latar belakang, daerah asal dan budaya pegawai pelayan publik UPT Kementerian Kelautan dan Perikanan di kota Padang maka ketika kerukunan tercipta yang didapatkan dari mendahulukan kerja tim dan keberhasilan organisasi akan dapat juga meningkatkan kinerja para pegawai pelayan publik tersebut.

1.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi sebagai berikut:

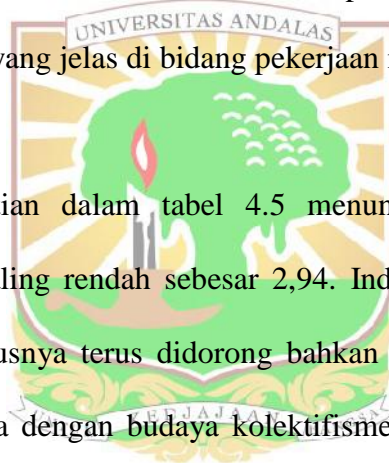
1. Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 4.3 indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah EQ6 dengan nilai sebesar 3,68. Indikator ini mengenai penilaian pada emosi orang lain. Bagaimana seorang pegawai pelayan publik masih kurang menjadi pengamat yang baik dari emosi-emosi orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa sebagai pelayan publik UPT Kementerian Kelautan dan Perikanan di kota Padang yang melakukan pelayanan publik untuk mendukung reformasi birokrasi tata kelola pemerintahan yang baik memerlukan peningkatan kapasitas sumberdaya manusia terkait kecerdasan emosional baik melalui pelatihan ataupun training yang bisa menyeimbangkan antara kecerdasan intelektualnya dengan kecerdasan emosional. Diharapkan UPT Kementerian Kelautan dan Perikanan di kota Padang yang melakukan pelayanan publik agar lebih meningkatkan kapasitas pegawai tidak hanya dari sisi teknis saja akan tetapi juga memperhatikan hal-hal seperti psikologis pegawainya. Langkah awal dalam hal peningkatan kapasitas pegawai adalah dalam hal seleksi dan rekrutmen pegawai. Agar mendapatkan pegawai pelayan publik yang memiliki kecerdasan emosional maka pada



saaat seleksi dan rekrutmen sebaiknya juga memperhatikan kecerdasan emosional seseorang dan tidak mementingkan kecerdasan intelektualnya saja.

2. Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 4.4 menunjukkan bahwa indikator GMK6 memiliki nilai rata-rata paling rendah sebesar 3,86. Indikator ini mengenai bagaimana pegawai pelayan publik berkolaborasi dengan atasan untuk membuat keputusan yang sama-sama bisa diterima. Budaya kerja di pemerintahan dengan birokrasi dan hirarki berjenjang membuat pegawai tidak leluasa untuk menyatakan pendapat dan berkomunikasi agar tercipta kolaborasi antara atasan dan bawahan. Sebaiknya budaya kerja dengan birokrasi dan hirarki dimana atasan yang dominan dalam pengambilan keputusan dalam melakukan pekerjaan tidak diberlakukan untuk semua pekerjaan. Perlu adanya pembagian tugas dan fungsi pekerjaan yang jelas di bidang pekerjaan mana saja dibutuhkan kerjasama antara atasan dan bawahan.

3. Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 4.5 menunjukkan bahwa indikator BD6 memiliki nilai rata-rata paling rendah sebesar 2,94. Indikator ini mengenai bagaimana kesetiaan kelompok seharusnya terus didorong bahkan jika tujuan individu menderita. Pada masyarakat Indonesia dengan budaya kolektifisme, kesejahteraan kelompok lebih utama dari pada individu. Akan tetapi tidaklah tepat jika demi mendorong kesetiaan pada kelompok seseorang harus menderita yang nantinya berdampak pada penurunan kinerja. Yang harusnya dilakukan adalah memupuk rasa jiwa korsa pegawai, menganggap bahwa semua pekerjaan yang dilakukan bukanlah untuk keuntungan pribadi tetapi untuk keuntungan dan kepentingan bersama. Di dalam jiwa korsa terkandung loyalitas, merasa ikut memiliki dan merasa bertanggung jawab. Dengan demikian ketika seorang pegawai sudah merasa menjadi bagian dari instansi tempatnya bekerja maka segala kepentingan pribadi akan berubah menjadi untuk kepentingan bersama. Rasa jiwa korsa bisa



ditingkatkan melalui pendidikan, kegiatan pelatihan, penyuluhan dan komunikasi yang efektif.

1.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan. Dengan adanya keterbatasan ini diharapkan kedepannya dapat dijadikan perbaikan pada penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya pada tiga variabel independen yaitu variabel kecerdasan emosional, gaya manajemen konflik memadukan dan budaya kolektifisme terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
2. Objek penelitian dilakukan hanya pada UPT Kementerian Kelautan dan Perikanan di kota Padang saja.
3. Sampel penelitian yang diambil hanya terbatas pada pegawai pelayan publik yang terdiri dari 67 orang dan relatif sedikit.
4. Penelitian ini hanya berdasarkan data dari kuesioner saja dan tidak menggunakan metode wawancara secara mendalam dengan semua responden dalam penelitian.

1.4 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka ditemukan beberapa saran bagi penelitian yang akan datang yaitu:

1. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk membahas gaya manajemen konflik yang lain dan dimensi budaya lainnya serta menambah variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja.

2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk bisa memperluas objek penelitian responden yang digunakan dalam penelitian serta menambah jumlah sampel penelitian agar penelitian ini tidak bias dan mendapatkan hasil yang lebih akurat.
3. Menambah metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan masing-masing responden agar memperoleh fakta mengenai kondisi lapangan yang lebih akurat sehingga bisa memberikan kontribusi yang lebih signifikan kepada objek penelitian.

