# BAB V

# Kesimpulan dan Saran

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya serta masalah yang ditemukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari hasil kuesioner dengan jumlah populasi sebanyak 100 responden dengan menggunakan dimensi yang ada menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi di perusahaan Woojin Tech. Co,.Ltd Busan, Korea Selatan sangat kuat. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan motivasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional dan motivasi yang dimiliki karyawan. Hal ini dikarenakan, *self awareness* yang semakin baik membuat karyawan akan cenderung berperilaku sesuai dengan standar perusahaan, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang baik. Kecerdasan emosional dan motivasi karyawan tidak lepas dari peranan organisasi atau perusahaan, seperti mengatur tugas pokok dan fungsi dari setiap lini pekerjaan, tidak ada tumpang tindih tugas yang dapat mengakibatkan gesekan secara emosional antar karyawan. Selain itu,perusahaan atau organisasi dapat juga memberikan pelatihan-

pelatihan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawannya.

Berdasarkan hasil analisis data atas hipotesis yang diajukan yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1.Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil dari variabel kecerdasan emosional yang termasuk dalam katagori tinggi berorientasi pada kesadaran diri dan katagori terendah berorientasi pada Empati.

2.Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa dari variabel motivasi termasuk dalam katagori tinggi berorientasi pada Bimbingan karir dan katagori terendah berorientasi pada Penghargaan.

3.Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel kinerja karyawan yang termasuk dalam katagori tinggi berorientasi pada komitmen kerja dan kategori terendah berorientasi pada kualitas.

4.Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadapa kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh korelasi baik.

5.Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa variabel motivasiberpengaruh signifikan terhadapa kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh korelasi sangat baik.

6.Berdasarkan hasil penelitian bahwa kecerdasan emosional dan motivasi masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dari penelitiaan ini motivasi mempunyai pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja di

bandingkan dengan kecerddasan emosionla, dengan nilai korelasi motivasi 0,924 dan kecerdasan emosionla 0,870.

### 5.2 Saran

Kepada pimpinan perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan mengenai kecerdasan emosional dan motivasi setiap karyawannya, terutama dalam hal empati setiap karyawannya supaya terjalin kerjasama yang baik dengan sesama karyawan, selain Empati yang memilliki nilai terendah ada juga Penghargaan yang memiliki nilai rendah, Penghargaan kepada setiap karyawannya sangat perlu diperhatikan untuk memberikan motivasi pada karyawan supaya bekerja secera optimal, selain empati dan penghargaan ada juga kualitas karyawan yang memiliki nilai rendah, kualitas karyawan yang rendah akan memberikan dampak yang tidak baik untuk perusahaan, maka daripada itu perusahaan harus memperhatikan kualitas karyawannya dengan bimbingan dan pelatihan.