

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Dari hasil pengolahan data primer yang telah dilakukan peneliti diperoleh persamaan $Y = 0,676 + 0,517 X_1 + 0,300 X_2 + \varepsilon$
2. Dari hasil uji F didapat nilai F sebesar 42,637 , dan nilai F tabel dengan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (dk) $(2,77) = 3,12$. Sehingga diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara *Emotional Quotient* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .
3. Dari hasil perhitungan nilai t penelitian *Emotional Quotient* sebesar $5,220 > 1,993$, maka ada pengaruh positif antara *Emotional Quotient* terhadap Kinerja dan hasil perhitungan nilai t penelitian Lingkungan Kerja sebesar $3,026 > 1,993$, maka ada pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.
4. Pengaruh *Emotional Quotient* dan Lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 54,2% terhadap Kinerja karyawan pada bagian HRD PT.Bakrie Sumatera Plantation,Tbk Kisaran dan sisanya sebesar 45,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar analisa variabel dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan , maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan harus memiliki *Emotional Quotient* dan Lingkungan kerja yang baik yang dapat mendukung satu sama lain.
2. *Emotional Quotient* yang dimiliki PT.Bakrie Sumatera Plantation,Tbk Kisaran harus dijaga karena dalam melakukan pekerjaan tidak hanya membutuhkan logika, tantangan pekerjaan juga memerlukan kemampuan berelasi dan berempati seperti saat mengambil suatu keputusan juga diperlukan kecerdasan emosional. Begitupun dengan lingkungan kerja dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang *Emotional Quotient* dan Lingkungan kerja dalam mempengaruhi Kinerja karyawan.

