

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Work Motivation* terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan anggota dalam mengenali dan mengelola emosi diri, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, serta membina hubungan yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota kepolisian.
2. *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki anggota, baik dalam memenuhi kebutuhan, memperoleh penghargaan, rasa aman, maupun aktualisasi diri, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas kepolisian.
3. *Emotional Intelligence* dan *Work Motivation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang. Dengan demikian, peningkatan kecerdasan emosional yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kualitas kinerja anggota secara optimal.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Polres Kepahiang, berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* dan *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, Polres Kepahiang diharapkan dapat terus meningkatkan kecerdasan emosional dan motivasi kerja anggota melalui pelatihan pengelolaan emosi, pemberian apresiasi atas prestasi kerja, pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar anggota mampu bekerja secara profesional, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan menghasilkan kinerja yang semakin optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja anggota, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau beban kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada instansi kepolisian lain atau menggunakan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian semakin luas dan dapat dibandingkan dengan penelitian sejenis.