

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung, maka bagian akhir dari penelitian ini penulis menarik kesimpulan berdasarkan hipotesis penelitian sekaligus memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMY Istiqomah Tulungagung. Semakin meningkatnya kecerdasan emosional maka kedisiplinan karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Ini menunjukkan jika motivasi kerja karyawan semakin bagus maka kedisiplinan kerja karyawan akan meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Ini berarti kompensasi yang diberikan oleh BMT semakin baik.
4. Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari hasil bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Artinya semakin baik atau tinggi tingkat kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kompensasi maka tingkat kedisiplinan karyawan juga akan meningkat.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti mencoba memberikan beberapa saran sebagai berikut

1. Bagi Lembaga (BMT)

Dari hasil penelitian ini disarankan BMT untuk lebih meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, sebab kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang baik, serta kompensasi yang tinggi maka kedisiplinan kerja karyawan akan meningkat. Dan diharapkan lembaga agar menegakkan disiplin dengan lebih baik lagi, seperti memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja tanpa membedakan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2. Bagi Karyawan BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah

Disarankan untuk karyawan BMT mempelajari terkait kinerja karyawan untuk menambah wawasan dan pengetahuan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkati atau meneliti lebih luas lagi terkait hal-hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karena terdapat banyak lagi factor-faktor

lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan selain kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kompensasi. Selain itu juga dapat menggunakan variabel-variabel yang lebih banyak seperti lingkungan kerja, gaji dan masa kerja