

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek.
2. Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek.
3. Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek.
4. Berdasarkan penelitian ini semua variabel independen yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat

memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini.

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi BMT di Trenggalek diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan saran, pemikiran dan informasi tentang pentingnya kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi dalam upaya peningkatan kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap kecerdasan emosional karyawan di BMT Trenggalek yang perlu di tingkatkan yaitu pada indikator mengelola perasaan. Pada kecerdasan spiritual yang perlu ditingkatkan yaitu pada indikator kesadaran diri. Sedangkan pada variabel budaya organisasi yang perlu ditingkatkan yaitu pada indikator peraturan perilaku dan norma. Ketika faktor internal karyawan diimbangi dengan faktor internal organisasi maka BMT Trenggalek akan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Bagi Pihak Akademik, hendaknya temuan ini menjadikan referensi dan sumber keilmuan bagi pihak akademik. Utamanya untuk pengembangan pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian yang dibahas. Yang berhubungan dengan mata kuliah seperti halnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan kajian untuk peneliti lanjutan dengan menambah variabel lain selain faktor internal karyawan dan internal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yakni dapat

diperluas dengan menambahkan variabel faktor eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.