

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Spiritual berpengaruh langsung terhadap Kinerja.
2. Komitmen Manajemen berpengaruh langsung terhadap Kinerja.
3. Kecerdasan Spiritual berpengaruh langsung terhadap Motivasi.
4. Komitmen Manajemen berpengaruh langsung terhadap Motivasi.
5. Motivasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja.
6. Kecerdasan Spiritual berpengaruh langsung terhadap Kinerja para Manajer walaupun tanpa melalui Motivasi.
7. Komitmen Manajemen berpengaruh langsung terhadap Kinerja para Manajer harus melalui Motivasi.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Manajemen PT. Kelola Mina Laut diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kecerdasan spiritual para manajer dengan memberikan dukungan penuh pada setiap kegiatan yang mendukung dan berkembangnya nilai-nilai kejujuran (*sidiq*), keamanan (dapat dipercaya), komunikatif (*tabligh*), kecerdikan dan kebijaksanaan (*fathanah*) agar para manajer memiliki titik keseimbangan antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual nya (SQ).
2. Manajemen PT. Kelola Mina Laut diharapkan dapat mengkaji kembali komitmennya sehingga para manajer terus terpacu untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas organisasi dengan lebih baik, dapat menyatukan aktivitas dan

prioritas, dapat memahami kebutuhan organisasi dan dapat memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi sehingga diharapkan nantinya kinerja para manajer semakin meningkat.

3. Manajemen PT. Kelola Mina Laut diharapkan dapat mengkaji kembali pemberian motivasinya kepada para manajer dengan memodifikasi sesuai dengan teori Maslow, teori X dan Y Mcgregor, teori Herzberg, teori ERG Clayton atau teori Vroom, sehingga bisa meningkatkan kinerjanya dan selanjutnya bisa memotivasi para karyawan di bawahnya.
4. Universitas bisa menggunakan penelitian ini sebagai referensi akademik dan dijadikan sebagai acuan penelitian para peneliti selanjutnya.
5. Peneliti selanjutnya bisa menambahkan lebih banyak lagi variabel yang mempengaruhi kinerja seperti budaya kerja, kompetensi, kepuasan kerja, *skill*, sistem informasi, kedisiplinan, integritas dan faktor-faktor lainnya.