

BAB VI PENUTUP

A. Simpulan

1. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB Kudus. Berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,458 > 1,97436$), dengan demikian t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.
2. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB Kudus. Berdasarkan nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ($5,965 > 1,97436$), dengan demikian t_{hitung} berada pada daerah H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.
3. Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB Kudus. Berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,892 > 1,6503$), dengan demikian t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Kecerdasan spiritual, kecerdasan spiritual dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($80,340 > 2,66$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ yaitu sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$).

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini dan telah diuji regresi linier berganda melalui alat analisis SPSS dapat memperkuat konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris terhadap temuan peneliti terdahulu dan merupakan hal penting sebagai berikut.

Literatur-literatur yang menjelaskan tentang teori kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, etika kerja dan kinerja pegawai telah diperkuat keberadaannya oleh konsep-konsep teoritis dan dukungan empiris mengenai hubungan kausalitas antara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa hal penting implikasi teoritis penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Pertama, kinerja pegawai secara positif dipengaruhi oleh faktor-faktor kecerdasan emosional. Dengan demikian semakin

baik kecerdasan emosional seorang karyawan maka kinerjanya juga semakin tinggi. Hal tersebut secara empiris memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, seperti dikemukakan oleh peneliti terdahulu antara lain Adhinurwanto dan Indarto¹ serta Hartanto, dkk².

Kedua, kinerja pegawai secara positif dipengaruhi oleh faktor-faktor kecerdasan spiritual. Dengan demikian semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut secara empiris memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual, seperti dikemukakan oleh peneliti terdahulu antara lain Robbil³ serta Annisa dan Mayliza⁴.

Ketiga, kinerja pegawai secara positif dipengaruhi oleh faktor-faktor etika kerja. Dengan demikian semakin baik nilai kerja yang diterapkan di lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hal tersebut secara empiris memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh etika kerja, seperti dikemukakan oleh peneliti terdahulu antara lain Adhinurwanto dan Indarto⁵ serta Pangestika⁶.

¹ Dicky Adhinurwanto dan Indarto, "Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan dan Sikap Etis", *Jurnal Manajemen* 5, No. 2 (2017): 154.

² Hartanto, dkk, "Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang", *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 43, XXIV (2017): 76.

³ Fani Alifah Robbil, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember", *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 11, No. 1 (2017): 91.

⁴ Nurul Annisa dan Riri Mayliza, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang", *Jurnal Ekonomi* 3, No. 1 (2018): 1.

⁵ Adhinurwanto dan Indarto, "Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan Dan Sikap Etis", 154.

⁶ Elviera Rosa Pangestika, "Enhancing Employees Performance Through a Work Ethic With Islamic Spiritual Leadership Based, Human Relation, Organizational Support, Workplace Spirituality, and Organizational Commitment", *International Jurnal of Islamic Business Ethics* 3, No. 2 (2018): 505.

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, secara ringkas implikasi teoritis dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 6.1 berikut ini:

Tabel 6.1 Implikasi Teoritis

No	Pernyataan	Peneliti
1	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Mendukung secara empiris teori <i>Conservation of Resources (COR) Theory</i> oleh Hobfoll (1989), serta dengan penelitian Adhinurwanto dan Indarto ⁷ serta Hartanto, dkk ⁸ .
2	Kecerdasan spiritual terhadap berpengaruh positif kinerja pegawai.	Mendukung secara empiris teori <i>Conservation of Resources (COR) Theory</i> oleh Hobfoll (1989), serta dengan penelitian Robbil ⁹ serta Annisa dan Mayliza ¹⁰ .
3	Etika Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Mendukung secara empiris teori <i>Conservation of Resources (COR) Theory</i> oleh Hobfoll (1989), serta dengan penelitian Adhinurwanto dan Indarto ¹¹ serta Pangestika ¹² .

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2022).

⁷ Dicky Adhinurwanto dan Indarto, “Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan dan Sikap Etis”, *Jurnal Manajemen* 5, No. 2 (2017): 154.

⁸ Hartanto, dkk, “Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang”, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 43, XXIV (2017): 76.

⁹ Fani Alifah Robbil, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember”, *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 11, No. 1 (2017): 91.

¹⁰ Nurul Annisa dan Riri Mayliza, “Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang”, *Jurnal Ekonomi* 3, No. 1 (2018): 1.

¹¹ Adhinurwanto dan Indarto, “Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan Dan Sikap Etis”, 154.

¹² Elviera Rosa Pangestika, “Enhancing Employees Performance Through a Work Ethic With Islamic Spiritual Leadership Based, Human Relation, Organizational Support, Workplace Spirituality, and Organizational Commitment”, *International Jurnal of Islamic Business Ethics* 3, No. 2 (2018): 505.

2. Implikasi Manajerial

Hasil dari temuan penelitian dapat direkomendasikan beberapa implikasi kebijakan sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi pihak pimpinan. Berikut ini diuraikan beberapa saran alternatif yang bersifat strategis:

- a. Implikasi manajerial bagi Dinas Sosial P3AP2KB Kudus berkaitan dengan indikator terendah pada variabel kecerdasan emosional maka diharapkan bagi pihak dinas untuk mengadakan sesi *healing* setelah beraktifitas sehingga karyawan mampu mengelola emosi serta mampu mengungkapkan perasaan yang sedang dirasakan kepada orang lain.
- b. Implikasi manajerial bagi Dinas Sosial P3AP2KB Kudus berkaitan dengan indikator terendah pada variabel kecerdasan spiritual maka diharapkan bagi pihak dinas untuk memberikan kepercayaan dan motivasi kepada pegawai sehingga pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan mandiri.
- c. Implikasi manajerial bagi Dinas Sosial P3AP2KB Kudus berkaitan dengan indikator terendah pada variabel etika kerja maka diharapkan bagi pihak dinas untuk memberikan dorongan kepada pegawai sehingga pegawai terdorong untuk menjadi pribadi yang suka bekerja keras guna menyelesaikan tugas.

C. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diberikan oleh peneliti adalah:

1. Bagi Dinas Sosial P3AP2KB Kudus diharapkan untuk memberikan apresiasi yang bersifat positif kepada pegawai sehingga pegawai memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang optimal yang akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB Kudus.
2. Bagi Sekretariat Daerah Kudus diharapkan untuk membudayakan etika kerja –etika kerja yang baik sehingga mendorong iklim kerja yang nyaman yang akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kudus.
3. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,585, ini berarti variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan spiritual, kecerdasan spiritual dan etika kerja, yang diturunkan dalam model sebesar 58,5%. Variasi kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar

($100\% - 58,5\% = 41,5\%$) kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya misalnya budaya organisasi, stres kerja dan lainnya.

