

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,008 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebesar 0,05.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebesar 0,05.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,018 dan kecerdasan spiritual sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebesar 0,05
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,013 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebesar 0,05.

5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,005 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebesar 0,05.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,0001 dan kecerdasan spiritual sebesar 0,0000 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebesar 0,05.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebesar 0,05.
8. Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,008 dan diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9. Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,005 dan diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan pengarahan dan pelatihan kepada para karyawannya, karena terbukti kinerja karyawan yang dilihat dari pengetahuan tentang tugas dan kewajibannya mendapatkan penilaian yang paling rendah yaitu rata-rata sebesar 3,84.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya perusahaan dalam memberikan insentif/bonus dan tunjangan disesuaikan dengan pangkat dan golongannya, hal ini ditunjukkan dengan penilaian pada item pemberian insentif/bonus dan tunjangan lain disesuaikan dengan pangkat dan golongan mendapatkan penilaian yang paling rendah yaitu rata-rata sebesar 3,70.