

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan atas jawaban responden pada kuesioner serta rumusan masalah yang telah diajukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pernyataan didalam kuesioner yang telah dianalisis seperti dalam variabel bebas (*spiritual capital*) menyatakan bahwa tingkat ketelitian dalam penyelesaian tugas mereka dinyatakan cukup tinggi, karyawan di Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan Palembang sangat menyukai bekerja dalam tim untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik, tingkat kesadaran karyawan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat memiliki peran yang penting bagi masyarakat luas cukup tinggi, rasa saling menghormati dengan atasan dan dengan sesama karyawan cukup baik, karyawan di Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan Palembang berkerja bukan hanya sekedar mencari kebutuhan material tetapi mereka juga memiliki tujuan ingin mengembangkan karir mereka agar dapat selalu menghasilkan kinerja yang baik. Hal-hal tersebut merupakan beberapa pernyataan dari *spiritual capital* sebagai variabel bebas. Sedangkan dalam variabel terikat (kinerja karyawan) menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen yang cukup tinggi dalam penyelesaian tugasnya, lebih mementingkan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi memperoleh

hasil yang cukup tinggi, karyawan di Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan Palembang juga memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta memiliki tanggung jawab yang besar dalam setiap penyelesaian tugas yang mereka miliki. Hal-hal tersebut menggambarkan bahwa tingkat kinerja karyawan di Badan Ketahanan Pangan Sumatra Selatan Palembang cukup baik dan di imbangi dengan nilai *spiritual capital* yang cukup tinggi.

2. Dari hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar antara variabel bebas (*spiritual capital*) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil dari analisis menunjukkan bahwa 0,523 atau 52,3% variabel bebas (*spiritual capital*) dapat mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan), dimana dalam analisis uji f dan uji t diperoleh tingkat signifikansi 0,000 dan keduanya lebih kecil dari 0,05, berarti H_1 yang menyatakan bahwa *spiritual capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima berarti *spiritual capital* memiliki pengaruh sebesar 0,523 atau 52,3% terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi organisasi, ada beberapa pernyataan yang telah diujikan melalui kuesioner dari variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan bahwa hasil uji begitu besar pengaruh *spiritual capital* terhadap kinerja sangat berpengaruh, namun masih ada beberapa hal yang masih harus diperbaiki lagi sebagai contohnya adalah menjaga sikap baik dengan teman satu bidang saja dan pengutamaan kepentingan pribadi, agar organisasi dapat berjalan dengan baik.
2. Sebaiknya organisasi tetap memperhatikan pengaruh *spiritual capital* terhadap kinerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya secara terus menerus.