

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian untuk melihat pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja di PT IPHA Laboratories, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi pada karyawan PT IPHA Laboratories berada pada kategori cukup. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor yang didapat untuk semua dimensi motivasi yaitu: kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan untuk afiliasi, memiliki nilai indeks yang berada pada kategori cukup.
2. Kecerdasan spiritual pada karyawan PT IPHA Laboratories juga berada pada kategori cukup. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor yang didapat untuk semua dimensi kecerdasan spiritual yaitu: ketenangan hati, sabar, kesadaran, ikhlas, kesungguhan, syukur dan jujur, memiliki nilai indeks yang berada pada kategori cukup.
3. Kinerja pada karyawan PT IPHA Laboratories juga berada pada kategori cukup. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor yang didapat untuk semua dimensi kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen, memiliki nilai indeks yang berada pada kategori cukup.

4. Motivasi dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan sebesar 91,90% terhadap Kinerja karyawan di PT IPHA Laboratories. Namun apabila dilihat secara parsial, kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan PT IPHA Laboratories. Secara parsial, pengaruh motivasi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi yang diterima karyawan, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang semakin baik pula.
- b. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila kecerdasan spiritual karyawan baik, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang semakin baik pula.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan di PT IPHA Laboratories, ada beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan dalam melaksanakan aktivitas organisasi maupun pembinaan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Memberikan penilaian dari atasan/perusahaan terhadap karyawan dan memperbaiki kerjasama antar sesama karyawan, karena mendapat skor paling rendah dalam penelitian ini. Hal-hal tadi dapat diperbaiki dengan cara memberikan dan menjaga konsistensi pemberian motivasi baik berupa pemberdayaan, dukungan, maupun pengakuan kepada para karyawan agar pencapaian kinerja dapat memenuhi target dan sesuai dengan harapan pihak PT IPHA Laboratories. Pemberian motivasi ini salah satu diantaranya yaitu pemberian dukungan dalam pengembangan karir, pengembangan pendidikan karyawan, dan pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi kerja.
2. Kecerdasan spiritual harus terus ditingkatkan karena mendapat nilai skor paling kecil sementara pengaruh secara parsial lebih besar disbanding dengan motivasi. Terutama dalam hal kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, kelapang dada-an karyawan atas pekerjaan yang diberikan, dan keteguhan dan kekontinyu-an karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ada beberapa hal yang bias dilakukan untuk meningkatkan kecerdasan spiritual, salah satunya dengan melakukan pembinaan dan pelatihan-pelatihan ESQ agar karyawan dapat lebih bersungguh-sungguh lagi pada saat bekerja di PT IPHA Laboratories.

3. Kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan karena merupakan variabel yang memiliki rata-rata total skor yang paling rendah berdasarkan penelitian kali ini, walaupun secara keseluruhan kinerja berada dalam kategori cukup tetapi masih jauh bila dibandingkan dengan target kinerja yang ditetapkan oleh PT IPHA Laboratories. Hal yang perlu diberikan perhatian lebih adalah masih adanya pegawai yang jarang bias menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu dan kuantitas yang telah ditentukan, ketaatan karyawan terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan, dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan di PT IPHA Laboratories dengan menggunakan faktor-faktor lainnya sebagai variable bebas.