

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan sebelumnya maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Hudatama Semarang. Hal ini berarti bahwa kecerdasan intelektual merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan. Semakin tinggi kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kecerdasan intelektual seorang karyawan diprediksi akan menurunkan kinerja karyawan.
2. Kecerdasan spiritual menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Hudatama Semarang. Sehingga tinggi rendahnya kecerdasan spiritual yang dimiliki seorang karyawan tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Jika tidak di mediasi dengan nilai – nilai religius dan jika karyawan hanya mengharapkan hasil tanpa menyadari bahwa pekerjaan merupakan suatu amanah.
3. Kecerdasan emosional menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Hudatama Semarang. Dan tinggi rendahnya kecerdasan emosional tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

4. Kompetensi sosial menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Hudatama Semarang. Sehingga tinggi rendahnya kompetensi sosial yang dimiliki oleh seorang karyawan tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya.
5. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kompetensi sosial secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS Hudatama Semarang.
6. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kompetensi sosial memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS Hudatama Semarang sebesar 68,6%. Sedangkan 31,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi personalia, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya merekrut karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Selain itu, ada baiknya jika penilaian kinerja dilakukan secara langsung atau wawancara karyawan satu persatu sehingga akan ditemukan masalah yang dihadapi oleh setiap karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengkaji kinerja karyawan dari aspek hasil kerja karyawan serta memperluas lingkup kinerja karyawan di daerah Jawa Tengah ataupun di Indonesia.

3. Bagi program studi ekonomi islam, agar dapat memanfaatkan hasil penelitian ini dalam rangka pengembangan teori kinerja karyawan.

