

## BAB V

### PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan dari hasil yang telah disajikan pada bab sebelumnya. Bab ini berisikan kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini akan merangkum dan membahas tujuan penelitian, yang mana tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh religiusitas, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai kantor Kemenag Kota Bukittinggi.

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari religiusitas, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap pegawai kantor Kemenag Kota Bukittinggi sebanyak 31 kuesioner, semua kuesioner kembali dan dapat di uji.

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, ada tiga hipotesis yang diajukan penulis untuk mengetahui kinerja pegawai kantor Kemenag Kota Bukittinggi dan dari hasil analisis menunjukkan bahwa dua hipotesis tersebut hasilnya signifikan dan satu hipotesis tidak signifikan. Serta semua hipotesis adalah jawaban dari pernyataan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 3.0 dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Pengaruh dari religiusitas terhadap kinerja pegawai kantor Kemenag Kota Bukittinggi adalah positif dan tidak signifikan. Didapatkan dari nilai *T-Statistic* variabel religiusitas terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 0,637 ( $0,637 < 1,65$ ). Berdasarkan hasil tersebut

peneliti kemudian merujuk kepada hasil penelitian terdahulu dari Adhim (2012) , Susanti (2015) dan Wahyudin dkk (2012).

2. Pengaruh dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai kantor Kemenag Kota Bukittinggi adalah positif dan signifikan. Didapatkan dari nilai *T-Statistic* variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 2,299 ( $2,299 > 1,65$ ). Berdasarkan hasil tersebut, peneliti kemudian merujuk kepada hasil penelitian terdahulu dari Osman dan Ismail (2013), Wibowo (2015), Marpaung & Rumondang (2013), semua penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai kantor Kemenag Kota Bukittinggi adalah positif dan signifikan. Didapatkan dari nilai *T-Statistic* variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 2,239 ( $2,239 > 1,65$ ). Berdasarkan hasil tersebut, peneliti kemudian merujuk kepada hasil penelitian terdahulu dari Wibowo (2015), Marpaung & Rumondang (2013) dan Rapareni (2013), semua penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berikut peneliti memaparkan beberapa implikasi penting dalam penelitian ini :

Penelitian ini menemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai kantor Kemenag Kota Bukittinggi, yang berarti bahwa seluruh indikator yang mempengaruhi kecerdasan spiritual lebih baik diterapkan agar kinerja dari pegawai lebih baik dan meningkat lagi dari sekarang untuk kemudian hari.

Kemenag Kota Bukittinggi sendiri bisa menyediakan dan memberikan fasilitas pelatihan ESQ bagi pegawai dengan pemateri-pemateri yang bagus, supaya kecerdasan spiritual dari pegawai-pegawainya bisa meningkat.

Selain itu peran pemimpin di Kementerian Agama Kota Bukittinggi sebagai contoh dan teladan bagi pegawai juga perlu diperhatikan, dengan menumbuhkan sikap yang berlandaskan nilai-nilai spiritualitas seperti sifat jujur, motivasi yang tinggi dalam bekerja, memiliki tanggung jawab yang tinggi sebagai seorang pemimpin serta komitmen memajukan instansi, akan menjadikan pegawai-pegawainya merasa sadar diri dan menjadikan pemimpin tersebut sebagai contoh dan teladan dalam mengimplementasikan sifat-sifat yang dihasilkan oleh kecerdasan spiritualitas dalam bekerja. Sehingga kinerja dari pegawai tersebut dapat meningkat.

Penelitian ini menemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai kantor Kemenag Kota Bukittinggi, yang berarti bahwa seluruh indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosional lebih baik diterapkan agar kinerja pegawai lebih baik dan meningkat lagi untuk kemudian hari. Contoh kedepannya Kemenag Kota Bukittinggi bisa meningkatkan motivasi dari pegawainya dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi atau mencapai target yang ditetapkan oleh kantor. Dan juga Kemenag Kota Bukittinggi juga bisa menyediakan dan memberikan fasilitas pelatihan ESQ bagi pegawai dengan pemateri-pemateri yang bagus, supaya kecerdasan emosional dari pegawai-pegawainya bisa meningkat.

Penelitian ini menemukan pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara religiusitas terhadap kinerja pegawai kantor Kemenag Kota Bukittinggi, yang berarti religiusitas dari pegawai kemenag Kota Bukittinggi masih kurang baik dan perlu untuk ditingkatkan lagi. Dalam prakteknya Kementerian Agama sendiri memiliki tugas yang berat dan mulia. Selain sebagai penjaga nilai-nilai agama, khususnya islam, juga sebagai media syiar islam. Apabila

Kemenag secara institusi maupun secara individu pegawainya tidak memperbaiki diri terutama dalam hal religiusitas, maka sama halnya dengan membuyarkan impian islam sebagai agama yang *Rahmatal lil 'Alamin*. Tidak hanya bagi pegawai Kemenag secara khusus, Bagi umat islam pada umumnya berkewajiban menegakkan relevansi agama dalam kehidupan di era modern ini. Agama tidak cukup hanya dimanifestasikan dalam rangkaian ritual keagamaan belaka, seperti yang sering dipahami kebanyakan orang dalam menggambarkan arti agama itu sendiri.

Bagi pegawai Kemenag khususnya dan umat islam pada umumnya, untuk lebih mempertegas keagamaanya, tidak hanya pada wilayah fisik saja namun juga harus menjangkau wilayah-wilayah psikis sehingga dapat merasakan kenikmatan dalam beribadah.

Peneliti menyarankan didalam menumbuhkan sikap yang berlandaskan nilai-nilai religiusitas dibutuhkan pemimpin yang dapat memberikan teladan dalam beragama. Terutama dalam praktek ritual ibadah dan implikasi religiusitas dalam bekerja, hal itu tercermin dalam sifat-sifat baik yang dimiliki oleh pemimpin tersebut, diantaranya sifat jujur, komitmen memajukan instansi dan tawakal kepada Allah. Dengan memiliki sosok pemimpin yang memiliki religiusitas yang tinggi dan sifat-sifat yang baik tersebut akan menghasilkan penilaian yang bagus dari pegawai dan secara tidak langsung pegawai tersebut akan mencontoh keberagamaan dan sifat yang dimiliki oleh pemimpinnya itu, hal itu juga secara otomatis meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Selain itu diantara pegawai di dalam Kantor Kementerian Agama perlu saling mengingatkan satu sama lain dalam hal ibadah dan praktek keberagamaan dalam bekerja. Karena dalam ajaran agama diperintahkan untuk saling mengingatkan dalam kebaikan. Dengan saling mengingatkan antar pegawai dalam hal religiusitas, akan menciptakan suasana kerja yang

penuh dengan unsur religiusitas dan akan berdampak terhadap kinerja dari pegawai Kemenag Kota Bukittinggi sendiri yang semakin meningkat.

Kemenag Kota Bukittinggi juga perlu menghadirkan tokoh-tokoh agama seperti ustad 1 kali dalam 2 minggu atau 1 kali dalam 1 bulan, untuk memotivasi dan mengingatkan kembali tentang ilmu agama yang mungkin sudah lupa, agar religiusitas dari pegawai kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi tetap terjaga dan meningkat serta diiringi juga dengan kinerja yang juga semakin meningkat.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, untuk itu peneliti akan mengemukakan beberapa keterbatasan dan kelemahan yang mungkin mempengaruhi hasil dari penelitian ini :

1. Informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena tidak semua responden mendapat penjelasan secara mendetail dalam mengisi kuesioner, Peneliti menemukan kuisioner yang telah diisi oleh responden menghasilkan jawaban yang kurang relevan, contohnya responden tersebut menjawab semua item pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, kemudian peneliti menduga bahwa responden ini tidak membaca atau kurang membaca pernyataan yang peneliti paparkan dalam kuisioner. Hal itu bisa dikarenakan responden malas untuk membaca pernyataan didalam kuisioner atau ketika diberikan kuisioner responden tersebut sedang sibuk dalam bekerja.
2. Dikarenakan peneliti menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 dalam megolah data, peneliti hanya bisa melihat pengaruh dari religiusitas secara umum terhadap kinerja dan tidak bisa melihat pengaruh langsung dari masing-masing dimensi dalam religiusitas terhadap kinerja dari pegawai kantor Kemenag Kota Bukittinggi, sehingga tidak terlihat

dimensi apa yang berpengaruh positif dan signifikan dan dimensi apa yang berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

3. Dalam penelitian ini hanya menggunakan empat variabel yaitu religiusitas, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kinerja. Jadi untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mampu menggunakan variabel-variabel lain, yang mana ada banyak variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor.
4. Penelitian ini hanya berfokus pada pegawai kantor Kemenag Kota Bukittinggi yang hanya berjumlah 31 orang.
5. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner kepada responden, menggunakan teknik kuisioner ini terbilang rentan, karena memiliki nilai bias yang tergolong tinggi, sehingga hasil jawaban dari responden kurang akurat dalam menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

#### 5.4 Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian terhadap kasus ini, Ada beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan diharapkan bermanfaat bagi semua pihak, terutama kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pengaruh dari religiusitas, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja, antara lain :

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian berkaitan dengan religiusitas, dalam hasil pengolahan datanya dapat terlihat dan dipaparkan pengaruh langsung dari masing-masing dimensi dalam religiusitas terhadap kinerja.
2. Dari pembahasan hasil penelitian bahwa masih ada variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor.

3. Penelitian mendatang dapat melakukan beberapa pengembangan dari penelitian ini, misalnya dapat dilakukan penelitian dengan subjek menyeluruh terhadap pegawai Kemenag Kota Bukittinggi, termasuk didalamnya pegawai KUA dan tenaga pendidik yang berada dibawah naungan Kemenag Kota Bukittinggi.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan atau mengkombinasikan teknik pengumpulan data lebih banyak lagi, seperti dengan observasi dan wawancara langsung kepada responden dan kemudian membandingkan hasil observasi dan wawancara tersebut dengan hasil kuisioner agar data yang diperoleh lebih relevan.

