

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Dari hasil penelitian kontribusi *workplace spirituality* terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin dapat disimpulkan bahwa:

- a. *Workplace spirituality* pada pegawai di BKD Diklat Kota Banjarmasin sebesar 83% atau 33 pegawai dengan kategori yang tinggi, sebanyak 17% atau 7 pegawai dengan kategori sedang, dan 0% untuk pegawai dengan kategori rendah. Adapun aspek utama yang berperan dalam pembentukan *workplace spirituality* adalah perasaan bermakna dalam pekerjaan (*Meaningful Of Work*) sebesar 26,3 %, perasaan terhubung dengan komunitas (*Sense Of Community*) sebesar 37,3%, dan penegakan nilai-nilai komunitas (*Alignment Of Community*) sebesar 36,4%. Dan aspek *sense of community* merupakan aspek yang paling berpengaruh.
- b. Kinerja pada pegawai di BKD Diklat Kota Banjarmasin sebesar 75% atau 30 pegawai dengan kategori tinggi, sebanyak 25% atau 10 pegawai dengan kategori sedang, dan 0% dengan kategori rendah. Adapun aspek utama yang berperan dalam pembentukan kualitas sebesar 13%, kuantitas 16%, ketepatan waktu 19%, efektivitas biaya 16%, perlu pengawasan 16%, dan hubungan antar perseorangan 20% merupakan aspek paling tinggi.
- c. Berdasarkan hasil uji hipotesis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa penerapan *workplace spirituality* signifikan terhadap kinerja di

BKD Diklat Kota Banjarmasin. Kontribusi (*R square*) variabel *workplace spirituality* terhadap kinerja pegawai diketahui bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Adapun nilai signifikansi *workplace spirituality* sebesar 0,003 berada di bawah nilai alpha 0,05 atau  $0,003 < 0,05$ . Adapun Kontribusi (*R Square*) *workplace spirituality* terhadap kinerja pegawai sebesar 20,8 % adapun 79,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas terdapat saran mengenai penelitian ini, ialah sebagai berikut:

### 1. Bagi pegawai

Pegawai diharapkan mampu menjalankan pekerjaan dengan penuh makna agar potensi dalam diri semakin berkembang, serta menganggap pekerjaan sebagai ibadah kepada Allah SWT, bukan hanya mendapatkan intensif semata-mata.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Perlunya perbaikan dan perhatian yang lebih pada indikator kualitas pada variabel kinerja, karena memiliki persentase yang rendah dibanding indikator yang lain, dapat menambah jangkauan sampel, dan dapat menambah variabel lain seperti altruisme, motivasi, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.