

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh *Servant Leadership* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah” pada Bab 4, makakesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara variabel *Servant Leadership* ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan Bank Syariah Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai  $T$  hitung  $5.772 > t$  tabel  $2,000$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < sig. 0,05$ . Berdasarkan jawaban responden terkait *Servant Leadership* diketahui sebagian besar responden yaitu karyawan BSI menjawab pada kategori setuju. Pada variabel *Servant Leadership* memiliki nilai rata-rata (*mean*) tertinggi sebesar  $4.9$  pada item ke sepuluh “Atasan menjalin komunikasi dan kerja sama yang baik dengan karyawan”. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan BSI berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu Kepemimpinan yang melayani yang sangat berdampak terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa apabila *Servant leadership* dan motivasi meningkat dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia areaPondok Indah.
2. Terdapat hubungan positif antara variabel *Servant Leadership* ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan Bank Syariah Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai  $T$  hitung  $4.690 > t$  tabel  $2,000$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < sig. 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Pada hipotesis kedua dinyatakan berhasil, bahwa variabel motivasi berpengaruh positif

terhadap kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. Pada variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) tertinggi sebesar 4.98 pada item ke empat “Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan target”. Nilai pada variabel motivasi ini menandakan arah hubungan positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja dilakukan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya penurunan motivasi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

3. Terdapat hubungan positif mengenai variabel *Servant Leadership* ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), Pada variabel Kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata (*mean*) tertinggi sebesar 4.80 pada item ke dua “Saya dapat menyelesaikan target dengan Tepat waktu”. berdasarkan hasil penelitian di Bank Syariah Indonesia memiliki keterkaitan. Dalam hal ini dapat di jelaskan bahwa variabel *Servant Leadership* ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil pengolahan data dan analisis yang sudah dilakukan hingga menghasilkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan sebelumnya, maka dari itu Penulis memiliki saran yang dapat dijadikan bahan untuk perkembangan Bank Syariah Indonesia area Pondok Indah untuk memperhatikan segala aspek mengenai Sumber Daya Manusia terutama Karyawan dan sosok pimpinan yang mengayomi karyawan serta peningkatan kinerja karyawan agar dapat konsisten pada hasil kinerja yang baik, adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

### 5.2.1 Saran untuk BSI Area Pondok Indah

#### 5.2.1.1 *Servant Leadership*

- a. Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif pada Kinerja karyawan, hal ini mendorong tingkat semangat kerja pada karyawan sehingga pimpinan diharapkan dapat terus menjaga hubungan baik dengan karyawannya agar motivasi tetap terjaga.
- b. Mengadakan *spend time* antara pimpinan dengan karyawan unit cabang diluar pekerjaan untuk mempererat hubungan.

#### 5.2.1.2 Motivasi Kerja

- a. Mengadakan *out-bound* pada waktu libur kerja untuk menciptakan kerja sama antara karyawan.
- b. Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah perlu memberikan *reward* untuk karyawan yang memiliki kinerja yang dengan peningkatan setiap bulannya, sehingga karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja

#### 5.2.1.3 Kinerja Karyawan

- a. Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah dapat memfasilitasi alat kerja yang mendukung pekerjaan operasional untuk mempermudah karyawan memberikan kinerja terbaiknya.

### 5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya terkait variabel *Servant Leadership*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengganti variabel agar dapat melihat dampak lain yang diberikan untuk variabel kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dll. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat melakukan pada perusahaan yang berbeda.