

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dimensi *love* ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan dimensi *love* maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Dimensi *humility* ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan dimensi *humility* maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Dimensi *vision* ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan dimensi *vision* maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Dimensi *trust* ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan dimensi *trust* maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
5. Dimensi *empowerment* ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan dimensi *empowerment* maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka disarankan kepada PT. Victory International Futures adalah sebagai berikut:

1. Lebih meningkatkan *servant leadership* dengan meningkatkan dimensi *love*, *humility*, *vision*, *trust* dan *empowerment* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dengan meningkatkan dimensi *love*, *humility*, *vision*, *trust*, dan *empowerment* yang baik ditemukan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Peningkatan *love* dapat dilakukan dengan meningkatkan ketertarikan pemimpin kepada setiap karyawan, karena indikator ini ditemukan paling rendah dibanding indikator *love* yang lain.
3. Peningkatan *humility* dapat dilakukan dengan meningkatkan kerendahan diri pemimpin dengan tidak menyanjung diri pemimpin sendiri terlalu berlebih, karena indikator ini ditemukan paling rendah dibanding indikator *humility* yang lain.
4. Peningkatan *vision* dapat dilakukan dengan penerimaan visi dan tujuan karyawan ke dalam perusahaan, karena indikator ini ditemukan paling rendah dibanding indikator *vision* yang lain.
5. Peningkatan *trust* dapat dilakukan dengan menentang korupsi di perusahaan, karena indikator ini ditemukan paling rendah dibanding indikator *trust* yang lain
6. Peningkatan *empowerment* dapat dilakukan dengan memberdayakan bawahan dengan kesempatan sehingga bawahan dapat mengembangkan keterampilan bawahan, karena indikator ini ditemukan paling rendah dibanding indikator *empowerment* yang lain

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, A. dan R. Shankar. 2003. On-line trust building in e-enabled supply chain. *Supply Chain Management: An International Journal*, 8(4), 324-334
- Astohar. 2012. Kepemimpinan (*Servant Leadership*) Sebagai Gaya Kepemimpinan untuk Kemajuan Organisasi. *Jurnal STIE Totalwin Semarang*. Vol.3 NOMOR 2.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Barbuto, J. E. Jr., dan Wheeler, D.W., 2006., University Of Nebraska-Lincoln. Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership. *Group & Organization Management*, Vol. 31 No. 3, pp. 300 – 326.
- Bass, B., 1998., *Transformational Leadership: Industry, Military, And Educational Impact*. Mahwah, NJ: Erlbaum Associates.
- , 2000. The Future Of Leadership In Learning Organization. *The Journal of Leadership Studies*, Vol. 7, pp. 18- 40.
- Bell, C.R. 2001. *Managers as mentors: Building partnerships for learning*: Berrett-Koehler.
- Bennett, J.L. 2001. Trainers as leaders of learning. *Training & Development*, Vol. 55. No. 3, pp 42-45
- Blanchard, K., 2000., Leadership By The Book., *Executive Excellence*, Vol. 17, No. 4.
- Covey, S., 2002., *Servant-leadership and community leadership in the twenty-first century*, in Spears, L. (Ed.), *Focus on Leadership: Servant Leadership for the 21st Century*, Wiley, New York, NY, pp. 27-34.
- De Sousa, M. C., dan Van Dierendonck, D., 2010. Knowledge Workers, Servant Leadership And The Search For Meaning In Knowledge-Driven Organizations. *The Horizon*, Vol. 18 No.3, pp. 230- 239.

- Dennis, R. S., dan Bocarnea, M., 2005., Development Of The Servant Leadership Assessment Instrument. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 25 No. 8, pp. 600-615.
- Dharma, Agus., 2001. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Farling, M.L., A.G. Stone dan B.E. Winston. 1999. Servant leadership: Setting the stage for empirical research. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 6, No. 1-2, pp. 49-72.
- Feriyanto, Andri dan Triana, Endang Shyta, 2015., *Pengantar Manajemen 3 in 1*, Kebumen: Mediatara
- Ghozali, Imam., 2011., *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenleaf, R. K., 2002. *Servant-leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness* (L.C. Spears, Ed.) (25th Anniversary Edition). Paulist Press. New York.
- _____, 1970., *The Servant as Leader*. Indianapolis, IN: Greenleaf Center.
- _____, 1977. *Servant Leadership: A Journey Into The Nature Of Legitimate Power And Greatness*. New York: Paulist Press.
- _____, 1996., *Religious leaders as seekers and servants*. In A. T. Fraker & L. C. Spears (Eds.), *Seeker and servant: Reflections on religious leadership* (pp. 43-50). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., dan Anderson, R. E., 2010., *Multivariate. Data Analysis*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hare, S., 1996., The Paradox of Moral Humility, *American Philosophical Quarterly*, Vol. 3, No. 2., pp. 235-241
- Handoyo, Seger., 2010., Pengukuran Servant Leadership Sebagai Alternatif Kepemimpinan Di Institusi Pendidikan Tinggi Pada Masa Perubahan Organisasi, *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 14, No. 2, pp. 130-140

- Hasibuan, M. S. P., 2008., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hussain, T., dan Ali, W., 2012. Effects of servant leadership on followers job performance. *Journal of Science Technology and Development*, Vol. 31, No. 4, pp, 359-368.
- Kaplan, S., 2000., Human Nature And Environmentally Responsible Behavior. *Journal of Social Issues*, Vol. 56, No.3, pp. 491-508.
- Laub, J., 1999., Assessing the servant organization: Development of the servant organizational leadership (SOLA) instrument. *Dissertation Abstracts International*, Vol. 60, No. 2, pp. 308.
- Mangkunegara, A. A. A. P., 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- _____, 2008., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maxwell., 2012., *The 21 Irrefutable Laws of Leaderships*. Nashville: Thomas Nelson Publishers.
- Monroe, K. R., 1994., A Fat Lady In A Corset: Altruism And Social Theory. *American Journal of Political Science*, Vol 38, No. 4, pp. 861-893.
- Nawawi, H., 2006., *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Nuryati. 2004. Kepemimpinan Pelayanan: Pendekatan Baru Model Kepemimpinan. *Jurnal STIE AUB*. Surakarta.
- Patterson, K. A., 2003., Servant Leadership: A Theoretical Model. *Unpublished Doctoral Dissertation*, Regent University.
- Reinke, S.J. 2004. Service before self: Towards a theory of servant-leadership. *Global Virtue Ethics Review*, Vol. 5, No. 3, pp 30-57

- Riduwan., 2004., *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta
- Rivai, V., 2009., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Russell, R. dan Stone, G. A., 2002., A Review Of Servant Leadership Attributes: Developing A Practical Model, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 23 No. 3, pp. 145-57.
- Sandage, S. J., dan Wiens, T. W., 2001., Contextualizing humility and forgiveness: A reply to Gassin. *Journal of Psychology and Theology*, Vol. 29, No.3, pp. 201-211.
- Spears L. C., 2004., *Practicing servant-leadership, Leader to Leader*, Vol. 204, No. 34, pp. 7-11
- _____. 2002., *Introduction: Tracing the past, present, and future of servant leadership*. In L. Spears & M. Lawrence (Eds.), *Focus on leadership: Servant leadership for the 21st century* (pp. 1–18). New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono., 2012., *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sulistyaningsih, A. T., 2003., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwondo, D. I., dan Sustanto, E. M., 2015., Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2., pp. 135–144.
- Tatilu, James., 2014., Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Galesong Pratama manado. *EMBA*, Vol.2 No.1, Hal. 295-304.
- Waddell., J. T., 2006., *Servant Leadership*, School of Leadership Studies, Regent University
- Wibisono, D., 2003., *Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Wibowo, Muliadi. 2013. Manajemen Kepemimpinan yang Melayani. *Jurnal FE-UNIBA Surakarta*. No: 02/Th.VI/Agustus 2012-Januari 2013
- Winston, B.E. 2002. *Be a Leader for God's Sake: From Values to Behaviors*: Regent University, School of Leadership Studies.
- Wright, S.J. and M.J. Tenny. 2004. A feasible trust-region sequential quadratic programming algorithm. *SIAM journal on optimization*, Vol. 14, No.4, pp. 1074-1105
- Yukl, G., 2010., *Leadership in Organizations*, Seventh Edition. New Jersey: Pearson Education
- Yuniarsih, Tjutju., dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta