

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan melayani dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis penelitian, diketahui bahwa gaya kepemimpinan melayani tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Maka, hasil ini tidak mendukung hipotesis 1.
2. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis penelitian, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, artinya bahwa ketika motivasi kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan juga sebaliknya, apabila motivasi kerja karyawan menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Maka, hasil ini mendukung hipotesis 2.

#### **5.2 Saran**

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Duta

Citra Sidoarjo. Maka dari itu peneliti menyarankan kepada CV. Duta Citra untuk tetap mempertahankan motivasi kerja karyawannya, agar kinerja karyawannya tetap baik.

2. Gaya kepemimpinan melayani tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk itu saran yang diajukan adalah untuk meningkatkan kinerja, maka sebaiknya pimpinan memberikan perhatian lebih terhadap karyawan, serta memberikan penghargaan apabila karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dan memperbaiki gaya kepemimpinannya agar kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Mengacu pada nilai *Mean*, gaya kepemimpinan melayani dengan nilai terendah yaitu : “Atasan saya selalu jujur”. Maka dari itu peneliti menyarankan pada atasan CV. Duta Citra untuk memperbaiki sikap dan memberi contoh moral yang baik terutama dalam hal kejujuran terhadap para bawahannya. Agar karyawan juga memiliki sikap yang jujur untuk perusahaan CV. Duta Citra Sidoarjo.
4. Mengacu pada nilai *mean*, motivasi kerja dengan nilai tertinggi yaitu: “Saya mendapat pekerjaan yang menarik”. Maka dari itu peneliti menyarankan kepada CV. Duta Citra untuk memberi pekerjaan yang menarik bagi para karyawannya, Karena hal tersebut dirasa sangat penting bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Seperti contoh memberlakukan rotasi pekerjaan agar karyawan tidak jenuh dengan pekerjaannya yang monoton, atau bisa juga dengan memberi waktu untuk rekreasi bersama dengan rekan kerja, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agustiningrum, A., Indrawati, C.D.S, dan Rahmanto, A.N., Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Prodi Ekonomi BKK Administrasi Perkantoran*, Surakarta: FKIP Universitas Sebelas Maret.
- Aji, M., 2015, Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Intiroda Makmur Persada tbk, Tangerang, Skripsi, Semarang: Program Sarjana Universitas Negeri Semarang.
- Andriati, S., 2014, Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di PT. Surabaya Wire Driyorejo Gresik, Skripsi, Surabaya: Program Sarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Hasibuan, M.S.P., 2004, *"Manajemen" Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Johnson, R.C. 2005. Employee motivation: A comparison of tipped and non-tipped hourly restaurant employees, Florida: University of Central Florida Orlando, Florida.
- Kusumawati, R., 2008, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Tesis, Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Parris, D, L., & Peachey, J, W., 2012. A Systematic Literature Review of Servant Leadership Theory in Organizational Contexts, 22 April 2012: 383

- Reza, R.A., 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara, Skripsi, Semarang: Program Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Sawitri, D., Suswati, E., dan Huda, K., 2016, The Impact of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employees' Performance, *The International Journal of Organizational Innovation*, Vol. 9, No. 2, Oktober 2016: pp 27.
- Sokoll, S. 2014. Servant leadership and employee commitment to a supervisor. *International journal of leadership studies*, Vol 8, 102
- William. L. J, dan Anderson. S.E. 1991. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*:, 606.
- Winston, B, dan Fields, D. 2014, Seeking and measuring the essential behaviors of servant leadership, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 36, No. 4, 2 April 2014: pp. 413-434.