

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC Tasikmalaya, penelitian ini dilakukan dengan menganalisis dan mengolah 51 kuesioner yang berisi pernyataan kepemimpinan spiritual, motivasi intrinsik motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dan untuk menguji hipotesis menggunakan pengujian struktural (*inner model*) dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada BAB IV, hasil analisis dan pembahasan maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Tasikmalaya. Ini artinya bahwa semakin tinggi kepemimpinan spiritual maka semakin tinggi juga kinerja karyawan BRI Syariah KC Tasikmalaya.
2. Hasil penelitian ini membuktikan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Tasikmalaya. Ini

artinya bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi juga kinerja karyawan BRI Syariah KC Tasikmalaya.

3. Hasil penelitian ini membuktikan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC Tasikmalaya.

B. Kelemahan Penelitian dan Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini. Namun dengan keterbatasan yang ada, terdapat saran dari peneliti yang dapat menjadi pertimbangan atau masukan untuk manajerial bank dan penelitian selanjutnya yang nantinya diperlukan untuk memperluas atau mengembangkan penelitian yang akan datang.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Jumlah responden dan jangkauan daerah yang dileliti masih terbatas, sehingga hasil penelitian ini masih belum optimal. Namun peneliti sudah melakukan berbagai usaha untuk memperluas jangkauan responden dengan cara mencari responden pada instansi yang bekerja dibawah BRI Syariah KC Tasikmalaya seperti KCP (Kantor Cabang Pembantu) antara lain: KCP Banjar, KCP Ciamis dan KCP Garut. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan daerah pengambilan sampel, dilihat dari banyaknya kantor cabang BRI Syariah yang ada di seluruh provinsi dan juga kota-kota besar di Indonesia.

- b) Kurangnya rencana dalam penyebaran kuesioner, sehingga terdapat kuesioner yang tidak kembali kepada peneliti dan tidak dapat diolah. Namun peneliti sudah melakukan berbagai usaha mendapatkan kuesioner yang tidak kembali dengan cara mengingatkan responden dan menunggu sehingga hampir semua kuesioner kembali dan dapat diolah datanya. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya dalam penyebaran dan pengisian kuesioner dilakukan pendampingan secara langsung sehingga dalam pengisian dan pengumpulan kuesioner tidak terdapat masalah seperti *missing data* dan kuesioner yang hilang atau tidak kembali.

2. Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan spiritual dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini BRI Syariah KC Tasikmalaya perlu untuk lebih memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

- a) *Inner life* (praktik spiritual) yang merupakan sumber kepemimpinan spiritual. Praktik-praktik spiritual yang sudah dilakukan di BRI Syariah KC Tasikmalaya, seperti doa dan kultum pagi, pengajian mingguan, serta penyediaan sarana untuk beribadah hendaknya ditingkatkan lagi dalam rangka membangun nilai-nilai spiritualitas sebagai pedoman individu dalam menjalankan aktivitas perbankan yang sesuai dengan nilai-nilai

syariah. Melalui kepemimpinan spiritual maka tingkat kesejahteraan spiritual individu akan meningkat, karyawan BRI Syariah KC Tasikmalaya akan melakukan apa yang diperlukan dalam mewujudkan visi bersama, terdorong untuk terus bekerja lebih baik sehingga prestasi kerjanya akan meningkat.

- b) Faktor-faktor motivasi intrinsik yang perusahaan berikan. Faktor-faktor seperti pemberian penghargaan, pengakuan prestasi, serta perkembangan karir yang ketika memadai dalam pekerjaan, akan mampu memotivasi pekerja. Ketika faktor-faktor ini memadai, karyawan akan merasa diakui dan dihargai oleh atasan sehingga tidak membatasi diri untuk memberikan kinerja yang semaksimal mungkin.