# BAB VI

# KESIMPULAN DAN SARAN

## A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Menggunakan uji parsial, gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. Akan tetapi, gaya kepemimpinan yang diberikan dan diterapkan pimpinan memberikan pengaruh yang positif atau memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
2. Menggunakan uji parsial, motivasi yang dirasakan karyawan memberikan pengaruh yang positif atau memiliki hubungan searah terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
3. Menggunakan uji simultan (serempak), gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.

## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan, maka terdapat beberapa saran berikut ini:

1. Bagi Pihak Perbankan
   a. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan Bank BPD DIY Syariah

pimpinan harus memperhatikan juga gaya kepemimpinan lainnya, terutama gaya kepemimpinan partisipatif, di mana pemimpin mampu mengikutsertakan karyawannya untuk aktif dalam pemberian saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga karyawan akan merasa ikut memiliki perusahaan dan tertanam untuk memiliki rasa tanggung jawab.

b. Motivasi yang dirasakan karyawan Bank BPD DIY Syariah adalah motivasi berdasarkan arah/menuju sasaran. Oleh karena itu, pimpinan atau atasan perlu memperhatikan motivasi lainnya, terutama motivasi untuk aktualisasi diri. Motivasi untuk aktualisasi diri lebih memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan pendapat maupun ide-ide untuk perusahaan, sehingga karyawan akan ikut aktif dan merasa ikut memiliki perusahaan.

c. Kinerja yang dihasilkan karyawan Bank BPD DIY Syariah adalah kinerja yang berkaitan dengan hubungan interpersonal. Hal ini sangat baik untuk menambah kolega dan kerja sama dengan perusahaan lain. Akan tetapi, kinerja lainnya pun perlu diperhatikan, terutama kinerja karyawan yang bertanggung jawab. Karyawan yang memiliki rasa

tanggung jawab, sehingga terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan optimal.

d. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah adalah motivasi. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan, tidak begitu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan lagi bagaimana gaya kepemimpinan yang harus diterapkan. Hal ini dikarenakan pimpinan adalah pusat kendali dan pusat segalanya suatu perusahaan maupun organisasi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

a. Untuk menyempurnakan penelitian ini, perlu dilakukan penelitian ulang dan lanjutan, seperti; menambah variabel bebas (lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan nasabah dan lain-lain)

b. Perlu kecermatan dalam analisis data dan pengumpulan data tidak hanya dengan penyebaran kuesioner, tetapi dilengkapi dengan wawancara, sehingga akan diperoleh data yang lebih optimal lagi.

c. Perlu melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner, sehingga penelitian akan lebih cepat.

## C. Keterbatasan

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode pengumpulan data melalui

langsung dalam aktivitas instansi, sehingga simpulan yang dikemukakan kurang optimal.

2. Penggunaan variabel independen yang masih kurang (seperti: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan nasabah dan sebagainya) dan penyebaran kuesioner yang kurang tepat waktu.