

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari 50 sampel karyawan dalam pembahasan masalah yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC. Kediri, maka diperoleh kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Hasil analisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka akan semakin berkembang pula kinerja karyawan pada suatu lembaga, begitu pun sebaliknya.
2. Hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan diantaranya *maintenance factor & motivation factor*. Hal ini harus diperhatikan Karena indikator-indikator tersebut akan sangat mempengaruhi dalam kinerja seorang karyawan. Ini artinya, apabila motivasi kerja yang diberikan baik, maka kemungkinan kinerja karyawan juga semakin baik.
3. Hasil analisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah disiplin preventif dan disiplin korektif. Apabila aspek-aspek tersebut digunakan secara tepat maka potensi kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

4. Jika dilakukan pengujian secara serentak terhadap ketiga variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan, maka hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel secara serentak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC. Kediri.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Bank Muamalat Indonesia KC. Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC. Kediri. Lembaga disarankan untuk tetap menjaga serta meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja karena ketiga faktor tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC. Kediri.

- a. Gaya Kepemimpinan

Karena variabel gaya kepemimpinan item pertanyaan no 6 “Pemimpin berkomunikasi dengan baik” mempunyai nilai rata-rata paling rendah (4,14) diantara pertanyaan item lainnya, oleh karena itu untuk

memperbaiki gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan evaluasi terhadap metode yang digunakan untuk berkomunikasi dengan baik. Misalnya dengan menggunakan sesi umpan balik. Jika karyawan tidak berani berinisiatif untuk berbicara, gunakan kesempatan sesi umpan balik (*feedback*) untuk menggali komunikasi dengan karyawan.

b. Motivasi kerja

Karena variabel motivasi kerja item pertanyaan no 4 “Kenaikan pangkat diberikan kepada anda sesuai dengan prestasi kerja anda” mempunyai nilai rata-rata paling rendah (4,06) diantara pertanyaan item lainnya, oleh karena itu untuk memperbaiki motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan evaluasi terhadap metode yang digunakan untuk memotivasi kinerja karyawan dengan baik. Misalnya mengadakan penilaian prestasi kerja karyawan. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk mengetahui prestasi kerja karyawan agar dapat mencapai prestasi yang sebaik-baiknya.

c. Disiplin kerja

Karena variabel disiplin kerja item pertanyaan no 2 “Tata tertib wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua pegawai bank dengan baik” mempunyai nilai rata-rata paling rendah (4,26) diantara pertanyaan item lainnya, oleh karena itu untuk memperbaiki disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka instansi perlu penegakan peraturan. Misalnya pemberian hukuman yang setimpal artinya bahwa hukuman itu layak dan

sesuai dengan tindak pelanggaran yang dikakukan terhadap karyawan yang *indisipliner*.

2. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini bisa bermanfaat bagi pengembangan ilmu khususnya mengenai pengetahuan tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja untuk sumbangan teori, sebagai bahan referensi atau rujukan, dan tambahan pustaka pada perpustakaan IAIN Tulungagung.

3. Bagi Peneliti Mendatang

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambah wawasan bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan juga melakukan penelitian lebih lanjut dan lebih spesifik dengan menambah beberapa faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Peneliti menyadari masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC. Kediri.
2. Penyebaran kuisioner dilakukan pada karyawan Bank Muamalat Indonesia KC. Kediri sehingga peneliti tidak mampu memastikan kesungguhan jawaban yang diberikan karyawan terhadap peneliti.
3. Penelitian hanya sampai pada tahap apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC. Kediri.

