

BAB V

Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap motivasi kerja. Berikut ini adalah uraian beberapa hasil studi yang sudah dilakukan :

1. Terdapatnya korelasi antara *servant leadership* dan motivasi kerja ($r = 0,665 < 0,01$ yang memiliki keeratan kuat). Temuan pada penelitian ini mengkonfirmasi studi penelitian sebelumnya Kumar (1999) yang menyatakan bahwa *servant leadership* mempunyai hubungan yang positif dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki persepsi positif terhadap *servant leadership* maka motivasi kerja mereka akan tinggi, dan sebaliknya jika karyawan memiliki persepsi yang negatif terhadap *servant leadership* maka motivasi kerjanya akan rendah.
2. *Servant leadership* ditemukan mempengaruhi motivasi kerja secara positif sebesar 44,2 % sedangkan sisanya sebesar 55,8 % dipengaruhi faktor lain. Hasil pengujian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Barbuto (2006) yang menyatakan ada pengaruh yang positif antara *servant leadership* dan motivasi kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. **Pertama**, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden yang relatif sedikit sehingga tingkat generalisasinya rendah. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah jumlah sampel agar penelitian dilakukan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. **Kedua**, penelitian ini menggunakan instrumen yang terdiri dari pertanyaan yang relatif banyak sementara jumlah sampel yang digunakan adalah relatif sedikit. Hal ini menjadi hambatan bagi peneliti untuk melakukan pengujian validitas dengan metode yang lebih ketat. **Ketiga**, penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi kerja sebagai dependen variabel. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan dapat menggunakan variabel yang lain seperti kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

5.4 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa implikasi manajerial untuk P.T. Visi-*bookstore* Bandung. **Pertama**, hasil penelitian menjelaskan bahwa *servant leadership* secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu diharapkan pimpinan secara konsisten dapat terus menerapkan praktek *servant leadership* dalam perusahaannya yang salah satunya digambarkan dari nilai perusahaannya yaitu *minister* atau melayani, untuk dapat terus menjaga motivasi kerja karyawannya. **Kedua**, Manajer HRD dari P.T. Visi-*bookstore* Bandung diharapkan secara konsisten dapat menerapkan praktik-praktik SDM yang mendorong semakin tingginya motivasi kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008), motivasi kerja dapat diciptakan melalui beberapa hal. Misalnya dilakukan melalui pemberian penghargaan untuk karyawan terbaik yang dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik, dukungan organisasi dengan partisipasi anggota kelompok kerja yang saling mendukung dan percaya, serta komitmen terhadap organisasi dan loyalitas terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, dengan melakukan komunikasi terbuka dan memberikan wewenang kepada karyawan untuk menciptakan kepaduan dalam memecahkan masalah akan menunjukkan kuatnya budaya perusahaan. Selain itu juga peneliti menemukan bahwa pimpinan pada P.T. *Visi-bookstore* Bandung kurang memperhatikan aspek penyembuhan emosi (*emotional healing*) terhadap karyawannya yang merupakan salah satu dari dimensi *servant leadership*, dalam penelitian ini dimensi *emotional healing* menempati urutan terendah, dengan nilai *mean* sebesar 10,9333, ini artinya pimpinan pada *Visi-bookstore* Bandung kurang memperhatikan aspek penyembuhan emosi (*emotional healing*) terhadap karyawannya, diharapkan melalui penelitian ini pimpinan pada *Visi-bookstore* Bandung dapat meningkatkan aspek penyembuhan emosi (*emotional healing*) terhadap karyawannya agar motivasi kerja karyawan terus terjaga dan juga meningkatkan persepsi *servant leadership* dalam kepemimpinannya. **Ketiga**, keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan mengindikasikan bahwa pimpinan memiliki kepercayaan pada bawahan yaitu karyawan memiliki kecakapan dan pengetahuan yang luas untuk dapat menyelesaikan tugas. Artinya, pimpinan tidak hanya bersikap hangat pada bawahan, tetapi juga pimpinan memberi kepercayaan pada karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas serta kepercayaan bahwa karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka tanpa pimpinan harus menuntun sehingga karyawan

akan merasa sangat dihargai dan diakui dengan ikut dilibatkannya karyawan pada berbagai persoalan perusahaan. Dengan demikian pimpinan dapat menciptakan komitmen pada karyawan.