

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh *servant leadership* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan *financial consultant* PT. Agrodana Futures, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Peneliti menemukan signifikansi sebesar .000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, yang berarti **terdapat pengaruh yang signifikan antara *Servant Leadership* dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan *Financial Consultant* di PT. Agrodana Futures.**
- Dari uji signifikan terlihat hasil signifikan sebesar 0,226, dengan nilai signifikan $> 0,05$. Berarti dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Servant Leadership* dan Kinerja Karyawan *financial consultant* di PT. Agrodana Futures.
- Dari uji signifikan terlihat hasil signifikan sebesar 0,000, dengan nilai signifikan $< 0,05$. Berarti dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan *financial consultant* di PT. Agrodana Futures.
- Secara simultan variabel *servant leadership* dan iklim organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agrodana Futures sebesar 0,718 dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Besar

pengaruhnya sebesar 71.8% sedangkan sisanya sebesar 28.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

- Secara parsial variabel *servant leadership* dan iklim organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan *financial consultant* PT. Agrodana *Futures* sebesar 0,466 dengan nilai signifikansi *Servant leadership* $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 46,6% sedangkan sisanya 53.4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel *Servant Leadership*.
- Secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan *financial consultant* PT. Agrodana *Futures* sebesar 0.721 dengan nilai signifikansi iklim kerja $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 72.1%, sedangkan sisanya 27.95% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel iklim organisasi.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka peneliti ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi PT. Agrodana *Futures*, antara lain :

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai penilaian kinerja karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti *servant leadership* yang

diciptakan perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Faktor Iklim organisasi dapat ditingkatkan guna mengoptimalkan kinerja karyawan. Misalnya dengan adanya kegiatan bersama seluruh karyawan *financial consultant* agar dapat terjalin komunikasi dan kerjasama tim yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perlu ada perhatian lebih untuk para karyawan *financial consultant* yang memiliki kendala dalam mencapai targetnya agar karyawan tersebut kedepannya dapat melakukan pekerjaannya agar sendiri dan mampu mencapai target yang diberikan.

