

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran dari bab sebelumnya, penelitian ini mengolah data primer dari penyebaran kuesioner sebanyak 52 responden yaitu seluruh karyawan unit *frontliner* di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati. Pengolahan data yang dilakukan menggunakan aplikasi komputer SPSS 23. Maka dengan ini penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kontingensi terhadap kinerja karyawan. Dilihat pada hasil pengujian analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis uji t atau parsial telah membuktikan bahwa kepemimpinan kontingensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kontingensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit *frontliner* di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati.
2. Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat pada hasil pengujian analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis uji t atau parsial telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit *frontliner* di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati.

3. Hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kontingensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat pada hasil perhitungan hipotesis uji f atau simultan telah membuktikan bahwa kepemimpinan kontingensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kontingensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit *frontliner* di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bogor Pajajaran Bantarjati.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT Bank Syariah Indonesia

Perusahaan di harapkan mampu menyadari bahwa kepemimpinan kontingensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan maka dari itu penting bagi PT Bank Syariah Indonesia terus meningkatkan dan memperhatikan dari pada kepemimpinan kontingensi dan lingkungan kerja pada setiap cabang yang ada di Indonesia maupun di luar negeri misalnya melalui

pelatihan rutin ataupun memberikan aturan inovasi terbaru untuk pengembangan perusahaan.

2. Bagi manajemen PT Bank Syariah Indonesia

Manajemen diharapkan mampu untuk memperhatikan kinerja karyawan dan menjaga komunikasi dengan karyawan dengan melihat faktor kepemimpinan kontingensi dan lingkungan kerja dengan harapan bahwa hal ini mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian yang telah dilakukan ini, mampu menjadi sebuah referensi bagi penelitian yang akan datang terkait dengan kinerja karyawan termasuk juga dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Juga untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel-variabel lain yang sekiranya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey and Sons.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H. A. S. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Natalia, F. D., & Rusilowati, U. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Cinere. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(1), 72–81. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/jk.v1i1.y2013.p%25p>
- Northouse, P. G. (2018). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- Purnomo, E., & Saragih, H. J. (2016). *Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Rini, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kontigensi dan Komunikasi Top-Down terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 27–32.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

PT. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

PT. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat*

Statistik, dan Contoh Riset. Yogyakarta: CAPS.

Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

Deepublish.