

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *spiritual leadership* dapat mempengaruhi komitmen dan produktivitas seseorang yang terlebih dahulu dimediasi oleh *calling* dan *membership*. Berikut adalah kesimpulan ringkas hasil penelitian:

1. Cinta altruisme berpengaruh positif terhadap visi seseorang. Semakin baik kualitas cinta altruisme maka akan semakin baik visi seseorang.
2. Cinta altruisme berpengaruh positif terhadap harapan seseorang. Semakin baik kualitas cinta altruisme maka akan semakin baik harapan seseorang.
3. Harapan berpengaruh positif terhadap visi seseorang. Semakin besar harapan seseorang maka akan semakin baik visinya.
4. Visi berpengaruh positif terhadap *calling* (perasaan terpanggil) seseorang. Semakin baik pemahaman seseorang terhadap visi maka akan semakin besar perasaan terpanggilnya.
5. Cinta altruisme berpengaruh positif terhadap *membership* seseorang. Semakin baik cinta altruisme seseorang maka akan semakin baik *membership* seseorang.
6. *Calling* (perasaan terpanggil) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi seseorang. Semakin besar perasaan terpanggil seseorang, maka komitmennya juga akan meningkat.

7. *Membership* tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi seseorang. Seberapa besar rasa keanggotaan (*membership*) seseorang, tidak akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi orang tersebut.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi Hasil Penelitian terhadap Bank X

Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan spiritual mempengaruhi komitmen seseorang melalui perasaan terpanggil (*calling*). Kepemimpinan spiritual dapat melahirkan motivasi intrinsik, karena kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh anggota-anggotanya yang bertindak mencapai tujuan bersama atas dasar motivasi intrinsik tersebut. Oleh karena itu, karena kepemimpinan spiritual ini merupakan hal yang baru, hendaknya pimpinan Bank X dapat mempelajari dan memberi perhatian lebih mengenai kepemimpinan spiritual ini, sehingga komitmen *frontliner* Bank X dapat terwujud dengan lebih baik lagi.

Bank X diharapkan dapat menaruh perhatian lebih terhadap *frontlinernya* dengan cara membantu *frontliner* ketika sedang mengalami kesulitan, bahkan diharapkan dapat memberikan solusi atau jalan keluar. Pimpinan Bank X juga diharapkan dapat melihat situasi, kondisi dan *effort* dari *frontliner* dalam memberikan penilaian atau hukuman terlebih lagi hukuman bagi kesalahan yang benar – benar tidak disengaja oleh *frontliner*, hal ini dapat memberikan rasa bahwa karyawan tidak sendiri ketika terjadi hal-hal buruk yang tidak diinginkan.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari, penelitian ini masih memiliki keterbatasan.

Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini hanya dapat menjelaskan kondisi komitmen dan produktivitas *frontliner* bank X di kota Padang, tetapi tidak dapat digeneralisir pada bank – bank lain secara umum.
2. Sampel pada penelitian ini kecil dan terbatas, sehingga tidak dapat menggunakan AMOS atau Lisrel.

#### 5.4 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Dapat dipertimbangkan lokasi berbeda atau tempat berbeda untuk penelitian selanjutnya dengan karakteristik yang kurang lebih sama.
2. Penelitian selanjutnya agar menggunakan sampel yang lebih banyak agar dapat menggunakan alat analisis data yang lebih tepat untuk pengujian teori seperti AMOS atau LISREL.
3. Dapat dipertimbangkan untuk menggunakan metode penelitian dan instrumen penelitian yang beragam, seperti *depth interview* dan lainnya, untuk analisis yang lebih mendalam dan menyeluruh.
4. Dapat dipertimbangkan dimensi lain sebagai salah satu dimensi *outcome* organisasi.

