

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perbedaan *servant leadership* pada pimpinan laki-laki dan *servant leadership* pada pimpinan perempuan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Barat. Setelah dilakukan penelitian mengenai bagaimana *servant leadership* pengaruhnya terhadap kinerja yang dimoderasi oleh *gender* pimpinan yang dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Bappeda Provinsi Sumatera Barat, dengan menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada 98 responden. Beberapa hasil kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada instansi Bappeda Provinsi Sumatera Barat. dimana semakin besar *gaya servant leadership* maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh pegawai negeri sipil. caranya dengan menerapkan *servant leadership* yaitu menunjukkan suatu pekerjaan yang salah, menjadikan pengembangan karir pegawai sebagai prioritas, dan menempatkan kepentingan pegawai diatas kepentingannya, dengan demikian kinerja dari pegawai akan meningkat. Pegawai akan cenderung melakukan kinerjanya dengan maksimal melalui pemimpin yang menerapkan *servant leadership*.
2. *Servant leadership* pimpinan laki-laki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan *servant leadership* pimpinan perempuan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Korelasinya adalah positif, dimana *servant leadership* laki-laki lebih tinggi

dibandingkan servant leadership perempuan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Sumatera Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menemukan beberapa implikasi penting bagi peningkatan kinerja dari pegawai Bappeda. Diharapkan dari penelitian yang sudah dilakukan, dapat memberikan implikasi bagi Bappeda Provinsi Sumatera Barat maupun instansi lainnya. Implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Bappeda Provinsi Sumatera Barat khususnya para pimpinan harus melakukan *training leadership* yang khususnya *training servant leadership*, untuk meningkatkan pengetahuan tentang *servant leadership* itu sendiri.
2. *Servant leadership* terbukti mempengaruhi kinerja dari pegawai, sehingga diharapkan kepada Bappeda Provinsi Sumatera Barat jika ingin meningkatkan kinerja dari pegawai mereka, terlebih dahulu berikan mereka seorang pemimpin yang mampu melayani.
3. Bappeda Provinsi Sumatera Barat khususnya para pimpinan harus menerapkan *servant leadership* kepada pegawainya, sehingga efek domino akan muncul, dan para pegawainya bisa juga menerapkannya kepada masyarakat dalam pelayan publik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang peneliti alami selama melakukan proses penelitian, peneliti menyadari bahwa hasil tidak sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode pengambilan data penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, dimana metode kuesioner tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.

2. Penelitian ini melakukan studi hanya dengan menggunakan tiga variabel, yaitu *servant leadership*, kinerja pegawai dan *gender* pemoderasi. Jadi untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan variasi variabel lain, di mana ada banyak variabel lain yang dapat memprediksi kinerja pegawai.

5.4 Saran

Saran yang dapat diberikan baik itu kepada peneliti selanjutnya ataupun paada industri yang bersangkutan adalah:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya mengelaborasi variabel lain dalam upaya memahami fenomena pegawai. Diharapkan pada penelitian selanjutnya, peneliti mengambil sampel lebih banyak agar data yang dikumpulkan lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan kuantitatif juga dapat menambah data dari pendekatan-pendekatan kualitatif. Karena responden dapat memberitahu segala sesuatu tentang pengalaman mereka dan bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai. Dan yang terakhir yaitu dapat menggunakan variabel moderasi selain *gender* pimpinan laki-laki dan pimpinan perempuan untuk mendapatkan hasil yang berbeda dan kemungkinan lebih baik.
3. Bagi instansi terkait agar dapat menerapkan *servant leadership* karena dapat meningkatkan kinerja pada pegawai dengan cara menjadi pelayan untuk pegawai, menunjukkan suatu pekerjaan yang salah dan mementingkan kepentingan pegawai diatas kepentingannya.