

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh *servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada rektorat universitas andalas adalah sebagai berikut :

1. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa setiap terjadinya peningkatan terhadap *servant leadership* maka akan meningkatkan kinerja seorang pegawai.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa dengan ditingkatkannya komitmen organisasi sehingga kinerja pun akan meningkat artinya semakin baik suatu komitmen maka kinerja seorang pegawai akan meningkat.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Servant leadership* adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari hati mengutamakan pemberian dalam pelayanan, bersinergi kepada bawahan, tidak arogan, dan egois. Hal ini dapat menimbulkan rasa kebersamaan dalam organisasi sehingga apapun keputusan dan tujuan yang dijalankan pemimpin akan sejalan dan diikuti dengan baik oleh bawahan sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Berdasarkan deskriptif statistik pernyataan servant leadership yang paling tinggi adalah pimpinan saya menjadikan pengembangan karir saya sebagai prioritas (SL2) dengan rata-rata berjumlah 4,12 dan diikuti oleh pernyataan pimpinan saya selalu menunjukkan apabila ada suatu pekerjaan yang salah dengan rata-rata berjumlah 4.08 (SL1). Hasil dari pernyataan ini bahwa ketika pimpinan menerapkan gaya servant leadership harus lebih memperhatikan point-point sebagai berikut :

1. Pimpinan memberikan arahan dan membimbing dalam memberikan suatu tugas agar tugas tersebut sesuai yang diinginkan.
2. Pimpinan memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai sehingga pegawai merasakan hak yang sama dan tentunya ini akan berdampak positif terhadap kinerjanya.

Jadi pimpinan Rektorat Universitas Andalas mulailah lebih dalam menerapkan gaya *servant leadership*. Dengan diterapkannya *servant leader* yang lebih baik diharapkan nantinya kinerja dari pegawai Rektorat Universitas Andalas terus meningkat.

2. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang melihat bahwa bagaimana hubungan bawahan dengan organisasi tempat ia bekerja. Karena dengan adanya komitmen yang jelas diberikan organisasi kepada bawahan tentu bawahan akan merasa senang, beruntung, butuh, dan membuatnya lebih loyal terhadap organisasi begitu juga sebaliknya apabila bawahan sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi harus lebih diperhatikan dan tetap menjaga kondisi tersebut agar tercipta kondisi kerja yang kondusif

sehingga tercapainya tujuan organisasi maupun bawahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan deskriptif statistik pernyataan komitmen organisasi yang paling tinggi adalah saya menganggap loyalitas itu penting (KO9) dengan rata-rata berjumlah 4,02 dan diikuti oleh pernyataan saya merasa bahwa bekerja pada tempat saya bekerja saat ini merupakan kesempatan terbaik dengan rata-rata berjumlah 4.01 (KO6) bahwa komitmen yang paling tertinggi nilainya merupakan bagian dari komitmen normatif dan komitmen afektif. Komitmen normatif merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis, sedangkan komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Pernyataan ini menggambarkan bahwa ketika tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi tinggi, hal-hal yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan adalah sebagai berikut :

1. Kesejahteraan pegawai.
2. Suasana kerja yang kondusif.
3. Mendengarkan dan memberikan solusi terhadap masalah pegawai.
4. Fasilitas yang memadai untuk pegawai dalam bekerja.

Hal ini mengandung implikasi bahwa Rektorat Universitas Andalas harus mampu membuat dan memelihara komitmen organisasi, baik komitmen yang diberikan organisasi kepada bawahan maupun bawahan terhadap organisasi, karena dengan adanya komitmen yang jelas dari organisasi tentu bawahan akan selalu merasa butuh, memprioritaskan, dan setia terhadap organisasi

karena bawahan akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi sehingga karyawan dapat berpikir tujuan organisasi yang ada saat ini akan membawanya pada pemenuhan akan kebutuhannya. Dengan demikian komitmen yang baik akan berdampak pada kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan sebagai berikut:

1. Peneliti ini hanya mengambil sampel responden pegawai negeri sipil yang bekerja pada Rektorat Universitas Andalas saja.
2. Metode pengambilan data penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, dimana terkadang metode kuesioner ini memiliki bias yang relatif besar dan tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.
3. Penelitian ini hanya membahas pengaruh *servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian. Karena pada penelitian ini hanya terfokus pada pegawai negeri sipil yang bekerja pada Rektorat Universitas Andalas saja.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar menggunakan pendekatan kualitatif, supaya peneliti selanjutnya dapat menambah keakuratan data yang diperoleh dan dapat digeneralisasikan.

3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain atau menggabungkan dengan variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

