

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership*, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor PDAM Kota Padang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 130 orang responden karyawan Kantor PDAM Kota Padang. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Servant Leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa jika semakin tinggi *servant leadership* tersebut maka kinerja karyawan akan menurun.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka kinerja karyawan tersebut juga akan semakin tinggi.
3. Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa semakin kuat Budaya Organisasi maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

#### 5.2. Implikasi Penelitian

Temuan dalam penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang yaitu sebagai berikut :

1. Sesuai dengan hipotesis pertama yang menjelaskan bahwa *servant leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Dapat dilihat dari hasil penelitian dan dari kuesioner yang diisi oleh karyawan PDAM Kota Padang menunjukkan bahwa nilai *servant leadership* rendah. Nilai rata-rata keseluruhan pada variabel *servant leadership* 3,67 yang berarti termasuk dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan karena kurangnya kepekaan pemimpin terhadap setiap masalah yang ada dan kurangnya membangun kebersamaan di kantor. Hal ini didukung juga dengan usia responden antara 29-39 tahun yang tergolong sedang, yang mengakibatkan emosional karyawan terhadap pemimpin masih labil atau kritis, sehingga kinerja menurun. Oleh karena itu, barangkali perlu digunakan kepemimpinan yang lain, gaya kepemimpinan sesuai dengan praktek kepemimpinan yang ada. PDAM Kota Padang dapat meningkatkan kinerja dengan menetapkan target keberhasilan kinerja ke setiap karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin dapat menggunakan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. PDAM Kota Padang juga bisa meningkatkan *teamwork* dan selalu dilakukannya evaluasi hasil kinerja *team* dalam bentuk *outbond* dan *camping* (perkemahan) untuk meningkatkan kinerja *team*.
2. Sesuai dengan hipotesis kedua yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dan kuesioner yang diisi oleh karyawan yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan tinggi. Nilai rata-rata keseluruhan pada variabel komitmen organisasi 3,70 yang berarti termasuk dalam kategori baik. Hal

ini dapat menimbulkan inspirasi untuk berprestasi. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kemauan dan daya juang karyawan untuk menyukseskan organisasi, penambahan *skill* (keahlian), pelatihan, dan perhatian, terhadap organisasi sehingga karyawan merasa bangga, bersedia menerima tugas dan senang atas pilihan bekerja di perusahaan tersebut. Dengan adanya pelatihan dan *skill* (keahlian) terhadap perusahaan maka dapat meningkatkan komitmen organisasi sehingga kinerja karyawan terhadap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang meningkat.

3. Sesuai dengan hipotesis ketiga yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dan kuesioner yang diisi karyawan menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai rata-rata keseluruhan pada variabel budaya organisasi 4,12 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini budaya organisasi dapat ditingkatkan melalui evaluasi yang dilakukan mingguan atau bulanan dengan melakukan *problem solving*, mengikutsertakan seluruh karyawan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan demi tujuan perusahaan. Budaya organisasi Kantor PDAM Kota Padang juga dapat ditingkatkan melalui tanggapan atau respon dari pelanggan terhadap apa yang mereka rasakan, sehingga Kantor PDAM Kota Padang selalu bisa meningkatkan kualitas perusahaan sesuai dengan ekspektasi atau harapan konsumen dan karyawan. Maka juga

dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

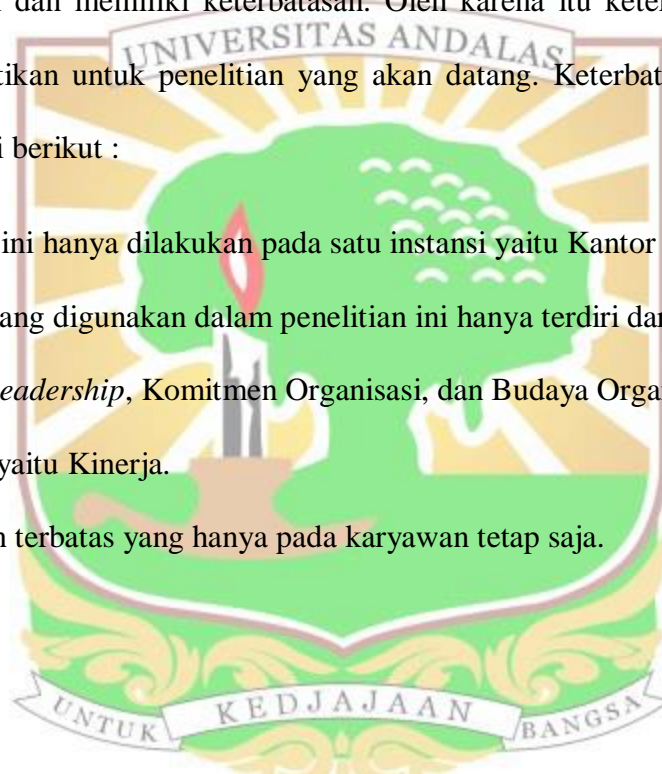
Berdasarkan pengalaman selama penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PDAM Kota Padang, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan dapat diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Keterbatasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi yaitu Kantor PDAM Kota Padang.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel independen (*Servant Leadership*, *Komitmen Organisasi*, dan *Budaya Organisasi*) dan satu variabel dependen yaitu *Kinerja*.
3. Responden terbatas yang hanya pada karyawan tetap saja.

### 5.4. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan agar dilakukan pada perusahaan atau instansi lain sehingga hasil penelitian bisa berkembang.



2. Penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menambahkan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti, sehingga akan muncul penemuan – penemuan baru dalam penelitian kedepannya.
3. Menggunakan variabel *servant leadership* sebagai variabel intervening atau variabel moderating.

