

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Gambaran efektivitas perilaku kepemimpinan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung, yang terdiri dari 4 indikator yaitu 1) *Telling* 2) *Selling*, 3) *Participating*, 4) *Delegating*. Keempat indikator tersebut efektifitas yang dirasakan pegawai masih rendah. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian ini, diketahui bahwa indikator *telling* memiliki tingkat persentase tertinggi, sedangkan *delegating* memiliki tingkat persentase terendah.
2. Gambaran komitmen organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung, yang diukur oleh 3 indikator yaitu: 1) *komitmen afektif* ; 2) *komitmen kelanjutan* ; 3) *Komitmen normative* Ketiga indikator tersebut tingkat komitmen yang dirasakan pegawai masih rendah. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian penelitian ini, diketahui bahwa indikator komitmen afektif memiliki tingkat persentase tertinggi, sedangkan indikator komitmen berkelanjutan memiliki tingkat persentase yang rendah.
3. Perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan dan analisis data bahwa perilaku kepemimpinan terdiri dari *telling*, *selling*, *participating and delegating*, dengan analisis korelasi berada pada kategori cukup kuat.

5.2 Implikasi dan Rekomendasi

1. Dalam penelitian ini variabel x (perilaku kepemimpinan) memiliki hasil yang menunjukkan efektifitas masih rendah. Namun masih terdapat indikator yang rendah dari perilaku kepemimpinan yaitu indikator *delegating*. Dilihat dari ukurannya yaitu, pemimpin memberikan evaluasi atas hasil kerja bawahan, kesediaan pimpinan memberikan apresiasi atas hasil kerja, kesediaan pemimpin mendelegasikan tugas dan wewenang kepada bawahan, dan kesediaan pemimpin memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan diri. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis merekomendasikan bagi Kepala Dinas seharusnya dapat mengintruksikan atau memberitahukan tugas secara jelas terhadap pegawainya, dengan cara mengevaluasi hasil kerja, mengapresiasi hasil kerja pegawai, serta pendelegasian yang jelas dan spesifik dari seorang pemimpin terhadap pegawainya yang diharapkan dapat memotivasi setiap karyawan untuk bekerja dengan profesional dan sesuai dengan visi misi dari organisasi tersebut. Sesuai yang diungkapkan Hersey&Blanchard (dalam Miswan, 2012 hlm.6): **Dalam hal *delegating* ini pemimpin memberikan pengarahan atau dukungan kepada bawahan, pemimpin melimpahkan pembuatan keputusan dan pelaksanaan.**
- 1) Variabel y (komitmen organisasi) dalam penelitian ini menunjukkan hasil tingkat komitmen organisasi masih rendah. Pada variabel komitmen ini komitmen berkelanjutan menunjukkan hasil yang rendah. Dilihat dari ukurannya yaitu, keberatan untuk meninggalkan organisasi, pertimbangan keuntungan yang didapat karyawan dalam organisasi, keinginan untuk menjadi anggota organisasi, kebutuhan karyawan untuk organisasi, pertimbangan karyawan jika meninggalkan organisasi, pertimbangan alternatif pekerjaan lain apabila meninggalkan organisasi, kerugian karyawan apabila meninggalkan organisasi, kesulitan karyawan mendapatkan pekerjaan dan penghasilan apabila meninggalkan organisasi saat ini, oleh karena itu untuk penulis merekomendasikan untuk memaksimalkan tingkat

komitmen organisasi pada indikator komitmen kelanjutan agar pemimpin dapat mengukur seberapa besar komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis dan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Hal tersebut sesuai dengan salah satu pendapat yang dikemukakan menurut Allen&Mayer (dalam Luthans, 2006 hlm.249): 1) Komitmen Afektif (*affective commitment*) perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya. Komitmen 2) Kelanjutan (*continuence commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. 3) Komitmen Normatif (*normative commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila di bandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.