

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari hasil pengolahan dan analisis data penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani (*Servant Leadership*) dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pusat Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia (UPI)”, dapat disimpulkan sebagai berikut.

Kinerja pegawai administrasi di lingkungan Kantor Pusat Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia, jika dilihat dari indikator kualitas, produktivitas, pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*), *need for supervision*, disiplin dan kehadiran di tempat kerja, inisiatif, kreativitas, terbuka untuk berubah keterampilan berkomunikasi, dan keterampilan interpersonal berada pada kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai administrasi di lingkungan Kantor Pusat Administrasi UPI memiliki kinerja yang cukup baik.

Sementara itu gambaran kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) di lingkungan Kantor Pusat Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat diketahui, jika gambaran kepemimpinan yang melayani didasarkan pada indikator *empowerment* (pemberdayaan), *standing back* (berdiri di belakang), *accountability* (tanggung jawab), *humility* (kerendahan hati), *courage* (keberanian), *authenticity* (keaslian), *interpersonal acceptance* (hubungan interpersonal), dan *stewardship* (Penatalayanan/ memegang/mengurus sesuatu untuk orang lain atas dasar kepercayaan). Dengan demikian dapat diketahui bahwa para pimpinan di lingkungan Kantor Pusat Administrasi UPI sudah menjalankan kepemimpinan yang melayani dengan cukup baik.

Demikian juga dengan Iklim Organisasi di lingkungan Kantor Pusat Administrasi UPI secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini

dapat diketahui dari indikator *structure, standards, responsibility reward & recognition, commitment, workgroup co-operation, friendliness and warmth, leader facilitation and support dan mutual trust* berada pada rentang kategori tinggi dan sangat tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi di lingkungan kantor pusat administrasi UPI berada pada kondisi cukup baik.

Selanjutnya, kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor pusat administrasi UPI, baik secara parsial maupun bersama-sama.

## B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan rekomendasi bagi lembaga, para pimpinan, dan pegawai di lingkungan Kantor Pusat Administrasi UPI, serta peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai administrasi di lingkungan Kantor Pusat Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia berada dalam kondisi cukup baik. Namun demikian terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan secara berkelanjutan, yaitu kedisiplinan, inisiatif, kreatifitas, dan terbuka untuk berubah. Terlebih dalam menyikapi perubahan lingkungan yang sukar diprediksi seperti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dan perubahan kebijakan pemerintah. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi UPI dalam mewujudkan Visi, Misi, dan Tujuan yang ditetapkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa para pimpinan di lingkungan kantor pusat administrasi sudah menerapkan model kepemimpinan yang melayani dengan cukup baik. Hal menarik dan menjadi catatan indikator *standing back* (berdiri di belakang) mendapat skor paling tinggi. Indikator ini sangat penting untuk ditingkatkan dan pertahankan karena berhubungan dengan indikator-indikator yang lain yang menggambarkan karakteristik kepemimpinan yang melayani.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui Iklim organisasi di lingkungan Kantor Pusat Administrasi UPI berada dalam kondisi cukup baik, namun terdapat beberapa hal yang perlu perhatian dan peningkatan yaitu struktur yang berkaitan dengan kejelasan peran dan tanggung jawab pegawai dan *reward dan recognition* berkaitan dengan sistem kompensasi yang harus dibuat berdasarkan tugas dan tanggung jawab dan berkeadilan.
4. Penulis menyadari karena keterbatasan, penelitian ini memerlukan proses lebih jauh dengan teori-teori yang terbaru dan metode penelitian yang lebih tepat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dimana peneliti tidak berinteraksi secara langsung dengan responden, sehingga data penelitian yang diperoleh dimungkinkan bias. Peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan metode campuran, sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih mendalam dan komprehensif. Disamping itu, peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian dengan variabel independen yang sama namun dengan variabel dependen yang berbeda.