

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang peran *servant leadership* dalam menentukan kinerja pegawai ASN Dirjen Pendidikan Islam menggunakan analisis deskriptif, analisis model struktural dan pengujian *goodness of fit*. Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara statistik terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya seluruh hipotesis diterima, yaitu;

1. *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya menunjukkan semakin tinggi penerapan *servant leadership* pada Dirjen Pendidikan Islam akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai merasa pimpinan menunjukkan sikap tidak segan memberikan apresiasi terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
2. Terdapat pengaruh langsung secara positif *servant leadership* terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi penerapan *servant leadership* pada Dirjen Pendidikan Islam maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Pimpinan memberikan kebebasan pegawai dalam menangani situasi sulit dalam menyelesaikan masalah dengan cara yang pegawai rasa paling baik sehingga menjadi salah satu tujuan pegawai menghabiskan sisa karir dengan organisasi ini.
3. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi penerapan budaya organisasi pada Dirjen Pendidikan Islam maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Budaya organisasi diatur dengan baik dan semua pegawai mematuhi kode etik dalam menjalankan tugas sehari-hari akan menimbulkan rasa pengorbanan pribadi yang besar sehingga pegawai terus bekerja tanpa meninggalkan organisasi.
4. Budaya organisasi juga mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini artinya semakin tinggi penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai memiliki semangat

5. inovasi dan pengalaman dikarenakan rasa kesungguhan, dedikasi dan kemampuan untuk bekerja kepada organisasi.
6. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi dikarenakan pegawai merasa kewajiban moral untuk tetap berada pada organisasi.

Berdasarkan analisis deskriptif sebesar 60% pegawai Dirjen Pendidikan Islam dengan masa kerja diatas 16 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki sikap loyalitas terhadap organisasi karena merasa senang menghabiskan sisa karir dengan organisasi ini. Dari segi pendidikan sebanyak 61 pegawai pada Dirjen Pendidikan Islam memiliki pendidikan terakhir yaitu magister dan 5 pegawai memiliki pendidikan terakhir SLTA, maka menunjukkan bahwa organisasi sangat menekankan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan organisasi ini.

5.2. Implikasi

Peningkatan kinerja pegawai Dirjen Pendidikan Islam mempunyai implikasi dan dapat dilakukan dengan usaha yang dijabarkan sebagai berikut:

1. *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang mempunyai nilai tertinggi pada *servant leadership* adalah “pimpinan menekankan pentingnya memberi kembali kepada pegawai.” Dan indikator pada kinerja pegawai “pegawai menunjukkan rasa kesungguhan, dedikasi, dan kemampuan untuk bertanggung jawab”. Yang artinya pimpinan Dirjen Pendidikan Islam menekankan pentingnya memberikan layanan kepada pegawai Dirjen Pendidikan Islam. Selain itu pegawai Dirjen Pendidikan Islam menunjukkan rasa kesungguhan, dedikasi, dan kemampuan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Organisasi dapat melihat hal tersebut sebagai peluang untuk dapat menyusun strategi bagaimana memanfaatkan hubungan baik pegawai dengan pimpinan agar dapat mencapai tujuan organisasi.
2. Terdapat pengaruh langsung secara positif *servant leadership* terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan indikator dengan nilai tertinggi pada variabel *servant leadership* dan komitmen organisasi, *servant leadership* pada Dirjen Pendidikan Islam sudah diterapkan dengan baik karena pegawai merasa senang menghabiskan karir di organisasi ini. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian pimpinan dalam meningkatkan

layanan reformasi birokrasi.

3. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan indikator dengan nilai tertinggi pada variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi, seluruh pegawai Dirjen Pendidikan Islam sangat mematuhi kode etik peraturan dalam menjalankan tugas sehari-hari ini disebabkan adanya loyalitas pegawai terhadap organisasi.
4. Budaya organisasi juga mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan indikator dengan nilai tertinggi pada variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai, pegawai Dirjen Pendidikan Islam memiliki sifat tanggung jawab sesuai dengan lima nilai budaya kerja organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai melalui kinerja pegawai yang baik.
5. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan indikator dengan nilai tertinggi pada variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai, pegawai Dirjen Pendidikan Islam memiliki dedikasi tinggi dalam menjalankan pekerjaan itu menunjukkan bahwa pegawai ingin tetap menjadi anggota organisasi.

5.3. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk Dirjen Pendidikan Islam
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang mempunyai nilai terendah adalah “pimpinan menjadikan pengembangan karir saya sebagai prioritas” hal ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan untuk memprioritaskan pengembangan karir dan jenjang karir pegawai sesuai dengan kompetensi.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang mempunyai nilai terendah pada budaya organisasi adalah “instansi saya sangat menekankan pengembangan sumber daya manusia, bersikap baik kepada pegawai dan mendorong kerja sama tim” Artinya Dirjen Pendidikan Islam akan memberikan penekanan untuk meningkatkan hubungan antar pegawai. Hubungan baik akan berdampak baik untuk organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia.
 - c. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang mempunyai nilai terendah pada

komitmen organisasi adalah “salah satu alasan utama saya terus bekerja bahwa meninggalkan instansi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar. Instansi lain mungkin tidak sebanding dengan manfaat yang saya dapatkan disini”. Dirjen Pendidikan Islam harus melakukan suatu pengorbanan yang besar agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Memberikan tempat kerja yang nyaman serta sarana dan prasarana yang memadai menjadi salah satu contoh pengorbanan.

- d. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang mempunyai nilai terendah pada kinerja pegawai adalah “pegawai memiliki kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan jadwal yang direncanakan”. Dirjen Pendidikan Islam harus merancang rencana kerja pelaksanaan monitoring dan evaluasi antara pegawai dan pimpinan dengan baik.
2. Untuk kalangan akademisi
 - a. Penelitian selanjutnya dapat melakukan studi kasus yang lebih mendalam terhadap variabel yang digunakan yaitu *servant leadership*, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai dalam lingkup Instansi Pemerintah sehingga diperoleh gambaran lebih jelas tentang kebijakan dan strategi yang digunakan organisasi dalam meningkatkan kinerja.