

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data yang sudah dilakukan oleh penelitian ini, terkait dengan Analisis Pengaruh *Servant Leadership Style*, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Kecamatan Sukodono, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership style* berpengaruh positif dan memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi pegawai Kecamatan Sukodono. Hal ini menunjukkan jika penerapan *servant leadership style* yang optimal dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai Kecamatan Sukodono.
2. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi pegawai Kecamatan Sukodono. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan komunikasi interpersonal yang meningkat antar pegawai maupun masyarakat, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai Kecamatan Sukodono.
3. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan memberikan kontribusi terhadap

komitmen organisasi pegawai Kecamatan Sukodono. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Sukodono.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang ditulis oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk mengetahui tinggi rendahnya komitmen organisasi pegawai terutama pada lingkup organisasi instansi. Dapat dilihat melalui hasil pengolahan data (*outer loading*) yang tersedia, antara lain indikator *servant leadership style* yang memiliki hasil positif yang menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang menerapkan *servant leadership style* kepada bawahannya ternyata dapat menumbuhkan rasa loyalitas bawahan terhadap pimpinan maupun organisasi. Diharapkan pemimpin organisasi dapat menerapkan perilaku *servant* terhadap pegawai agar mendapatkan umpan balik yang positif dari pegawai dan akan berdampak terhadap loyalitas organisasi, karena semakin optimal pengaruh *servant leadership* maka semakin tinggi juga komitmen organisasi.
2. Bagi organisasi, agar dapat meningkatkan visi para pegawai sehingga memiliki tujuan jangka panjang, diharapkan pemimpin dapat memberikan inspirasi positif. Salah satunya dengan

mengadakan diskusi dan evaluasi internal organisasi, dengan melalui hal tersebut nilai-nilai visi organisasi akan menjadi budaya organisasi dan berguna sebagai penunjang komitmen organisasi pegawai.

3. Bagi organisasi, agar memperhatikan hubungan komunikasi interpersonal yang terjalin antara pegawai maupun dengan pimpinan. Hal positif yang terjadi jika komunikasi interpersonal sebuah organisasi dapat terjalin dengan maksimal, akan memberikan kepercayaan pribadi terhadap rekan kerja dan pimpinan sehingga dapat menumbuhkan sikap suportif dalam bekerja.
4. Bagi organisasi, agar memperhatikan kondisi dan permasalahan pekerjaan yang sedang dihadapi pegawai. Organisasi diharapkan dapat mengontrol konsistensi pegawai dalam bekerja agar dapat menunjang komitmen organisasi pegawai.
5. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sudut pandang penelitian terkait gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan komitmen organisasi yang dapat digunakan sebagai penelitian selanjutnya dalam menggunakan variabel yang berbeda. Seperti variabel gaya kepemimpinan otoriter, partisipatif, demokratis, dll agar dapat mengetahui pengaruhnya terhadap komitmen organisasi.