

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis pengujian penelitian khususnya pada perhitungan dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sekolah “X” Bandung telah menerapkan gaya kepemimpinan, ‘*organizational stewardship*’ yaitu pemimpin mampu menyiapkan organisasinya dengan baik. Pemimpin memiliki peran moral dan sumbangsih kepada masyarakat. Pemimpin menyadari bahwa seorang pemimpin tidak akan berhasil tanpa didukung oleh bawahannya sehingga perlu membangun komunitas yang kuat, telah menunjukkan efektif dilakukan. Akan tetapi, ada hal – hal yang belum dilakukan dengan maksimal antara lain: Gaya kepemimpinan ‘*wisdom*’ yaitu pemimpin kurang terlibat secara langsung di lapangan sehingga ada hal – hal yang simpang siur dan belum bisa untuk mengambil keputusan dengan cepat dan gaya kepemimpinan ‘*humility*’ dalam hal pemimpin kurang memberikan penghargaan kepada bawahannya sehingga bawahannya menganggap bahwa menyelesaikan pekerjaannya hanya sebagai kewajiban saja tanpa sepenuh hati sehingga pekerjaan yang diselesaikan pun kurang maksimal
2. Sekolah “X” Bandung telah memiliki budaya organisasi yang mengarah pada indikator – indikator sebagai berikut: ‘orientasi tim’, ‘orientasi orang’, dan ‘keagresifan’. Hal ini dikarenakan adanya kerjasama yang terjalin antar anggota organisasi. Selain itu, adanya kebiasaan untuk menumbuhkan toleransi antar anggota organisasi. Sekolah “X” Bandung senantiasa memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi guru – guru sehingga tercipta suasana yang kondusif dalam bekerja. Selain itu, frekuensi rekreasi bersama yang

diselenggarakan sekolah dipercayakan mampu mempererat hubungan persaudaraan di antara guru – guru dan mampu membangun kebersamaan. Akan tetapi, ada hal – hal yang belum dilakukan dengan maksimal antara lain: 'inovasi dan pengambilan resiko'. Hal ini disebabkan oleh kurangnya penghargaan ide dan saran anggota organisasi. Pemimpin cenderung lebih dominan sehingga ide dan saran anggota organisasi kurang diperhatikan. Selain itu, 'perhatian ke hal yang rinci' dalam hal kebiasaan memeriksa kembali hasil pekerjaan sehingga ada saja hal – hal yang masih terlewati dan salah.

3. Motivasi guru sekolah “X” Bandung dilandasi oleh 'kebutuhan afiliasi'. Hal ini terlihat dari kesukaan bekerjasama dengan rekan kerja dan kesukaan menolong rekan kerja atau bawahan. Hal ini disebabkan karena di dalam organisasi tersebut lebih berorientasi pada tim sehingga mampu membangun komunitas dengan baik. Akan tetapi, ada hal yang belum dilakukan dengan maksimal yaitu 'kebutuhan berprestasi'. Hal ini terlihat dari kurangnya antusias anggota organisasi mengikuti pelatihan. Seringkali para anggota organisasi enggan bahkan malas untuk mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan berbagai pihak. Selain itu, keingintahuan anggota organisasi terhadap hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan pun cenderung rendah. Para anggota organisasi cenderung bersifat cuek dan masa bodoh dengan hal – hal baru. Mereka cenderung melakukan rutinitas mereka saja.
4. Kinerja guru sekolah “X” Bandung dapat diukur melalui 'hasil kerja' terutama mengenai tingkat kesalahan yang dilakukan anggota organisasi. Seringkali guru – guru tidak mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi atau petunjuk yang diberikan sehingga pada akhirnya hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diminta. Selain itu, 'sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan' justru cenderung ke arah yang positif yaitu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. Pada umumnya, guru – guru telah menyadari tugas dan tanggung jawabnya masing – masing sehingga tanpa harus diperintah guru –

guru telah mampu mengawali suatu pekerjaan. Akan tetapi, ada hal yang belum dilakukan dengan maksimal yaitu 'perilaku kerja' dalam hal tingkat ketuntasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh tingkat kesalahan yang dilakukan guru – guru dengan mengabaikan petunjuk maupun instruksi yang diberikan sehingga tingkat ketuntasan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi rendah.

Berdasarkan analisis regresi berganda dapat diketahui, bahwa Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Secara parsial, Budaya Organisasi dan Motivasi memengaruhi Kinerja kecuali Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*.

## 5.2 Saran

Bila sekolah “X” Bandung ingin meningkatkan Kinerja guru, maka perlu dilakukan peningkatan efektivitas Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, memperkuat Budaya Organisasi, dan meningkatkan Motivasi. Upaya – upaya peningkatan yang dilakukan secara menyeluruh akan berdampak meningkatnya efektivitas Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, Budaya Organisasi, dan Motivasi.

1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di sekolah “X” Bandung sudah efektif, akan tetapi masih perlu ditingkatkan. Gaya Kepemimpinan yang perlu ditingkatkan antara lain: 'wisdom' misalnya keterlibatan secara langsung pemimpin sehingga segala keputusan dapat segera diputuskan dan mampu mengantisipasi konsekuensi setiap keputusan; 'humility' dalam hal memberikan penghargaan dan pujian atas prestasi guru – guru sehingga mampu membangkitkan gairah dan semangat kerja guru – guru dan pada akhirnya akan meningkatkan hasil yang maksimal. Peningkatan gaya kepemimpinan tersebut akan mampu meningkatkan kualitas hasil, kualitas guru – guru, dan kualitas hubungan dengan sesama rekan kerja.

2. Budaya Organisasi sekolah “X” Bandung sudah kuat, akan tetapi masih perlu ditingkatkan. Budaya Organisasi yang perlu ditingkatkan antara lain: ‘inovasi dan pengambilan resiko’ dalam hal penghargaan ide dan saran guru – guru sehingga pada akhirnya akan menghasilkan keputusan yang terbaik; ‘perhatian ke hal yang rinci’ dalam hal kebiasaan memeriksa kembali hasil pekerjaan untuk meminimalkan kesalahan yang timbul.
3. Motivasi guru – guru sekolah “X” Bandung tergolong tinggi, akan tetapi masih perlu ditingkatkan. Motivasi yang perlu ditingkatkan yaitu ‘kebutuhan berprestasi’ dalam hal antusiasme menerima tambahan pekerjaan dan keinginan mempelajari hal – hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga guru – guru mampu mengembangkan diri dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Kinerja guru sekolah “X” Bandung sudah baik, akan tetapi masih perlu ditingkatkan. Kinerja guru yang masih perlu ditingkatkan yaitu ‘perilaku kerja’ yaitu tingkat ketuntasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pemanfaatan sisa waktu kerja dengan melakukan analisis pelaksanaan pekerjaan termasuk membuat persiapan mengajar dan analisis soal tes.