

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *servant leadership* (SL) terhadap *organizational citizenship behaviours* (OCB) terhadap pejabat struktural (PJS) fakultas tingkat II di Universitas Kristen Maranatha (UKM). Berdasarkan hasil analisis data, peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut ini.

- 1) PJS fakultas tingkat II di UKM telah baik dalam menerapkan SL, dapat dilihat dari valid dan konsisten item pertanyaan dimensi SL yang dijawab dalam pengujian validitas dan reliabilitas. Dimensi yang paling mencerminkan penerapan SL pada PJS fakultas tingkat II di UKM adalah empowerment dan penerapan SL yang masih sangat perlu diperbaiki adalah trust.
- 2) PJS fakultas tingkat II di UKM telah baik dalam menerapkan OCB, dapat dilihat dari valid dan konsisten item pertanyaan dimensi SL yang dijawab dalam pengujian validitas dan reliabilitas. Dimensi yang paling mencerminkan penerapan OCB pada PJS fakultas tingkat II di UKM adalah *altruism* dan penerapan OCB yang masih sangat perlu diperbaiki adalah *conscientiousness*.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil estimasi koefisien jalur angka sebesar 0.789 dengan p-value <0.001 dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif SL terhadap OCB, dengan demikian hipotesis yang digunakan adalah  $H_1$  yang menyatakan berpengaruh positif antara SL dan OCB serta penelitian ini mendukung peneliti-peneliti sebelumnya.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berikut merupakan beberapa keterbatasan peneliti sehubungan dengan hasil penelitian sebagai berikut ini.

- 1) Peneliti hanya mengambil populasi pejabat struktural (PJS) tingkat II di Universitas Kristen Maranatha.
- 2) Peneliti hanya menggunakan dua variable yaitu *servant leadership* (SL) dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan tidak membahas kinerja organisasi, komitmen organisasi, kepuasan organisasi dan kompensasi.
- 3) Pengumpulan data penelitian kurang maksimal, dan hanya mendapatkan 40 kuesioner dari 51 kuesioner yang tersebar.

## 5.3 Saran

Berikut merupakan beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian sebagai berikut ini.

1. Untuk universitas, diharapkan dapat menjadi referensi untuk menerapkan gaya kepemimpinan SL pada seluruh karyawan organisasi sehingga GAP UKM semakin berkurang dan UKM menjadi lebih baik lagi.
2. Untuk praktisi, diharapkan dapat menjadi referensi untuk menerapkan gaya kepemimpinan SL dalam menghadapi gap – gap yang terjadi di organisasi.
3. Untuk peneliti berikutnya, diharapkan dapat menambahkan variable yang mempengaruhi OCB di organisasi, misalnya kinerja organisasi, komitmen organisasi, kepuasan organisasi dan kompensasi.

4. Untuk peneliti berikutnya, diharapkan dapat mengambil data seluruh PJS di UKM. Hal ini bertujuan agar lebih menggambarkan tentang pengaruh SL terhadap OCB.

