

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang model servant leadership dilihat dari aspek kemampuan *Love* (Kasih Sayang), *Empowerment* (Pemberdayaan), *Vision* (Visi), *Humility* (Kerendahan Hati), *Trust* (Kepercayaan) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kasih Sayang (*Love*): Temuan penelitian menunjukkan bahwa kehadiran kasih sayang dalam kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja anggota tim antara pimpinan dan bawahan. Kasih sayang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, empatik, dan peduli, yang pada gilirannya memotivasi anggota tim untuk berkontribusi dengan maksimal. dengan adanya kasih sayang dalam kepemimpinan memiliki Implikasi positif pada kualitas kerja anggota tim. Ketika pemimpin menunjukkan perhatian, empati, dan kepedulian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan anggota tim, maka pegawai cenderung merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik.
2. Pemberdayaan (*Empowerment*): Pemberdayaan anggota tim terbukti memiliki dampak positif pada kuantitas output. Ketika anggota tim diberi otoritas dan tanggung jawab yang tepat, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target dan mencapai hasil yang diharapkan.
3. Visi (*Vision*): Adanya visi yang jelas dan inspiratif dalam kepemimpinan terkait dengan peningkatan keterlibatan anggota tim. Visi yang kuat memberikan arah yang jelas dan tujuan yang bermakna bagi anggota tim, sehingga mereka lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pencapaian visi bersama. Adanya visi yang kuat dalam kepemimpinan berhubungan dengan peningkatan keterlibatan anggota tim antara pimpinan dan bawahan. Anggota tim yang memahami dan meresapi visi cenderung lebih

bersemangat dan berkomitmen untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut.

4. Kerendahan Hati (*Humility*): Kualitas kerendahan hati dalam kepemimpinan berdampak positif pada sikap kooperatif anggota tim. Pemimpin yang rendah hati cenderung membangun hubungan yang baik, menghargai kontribusi orang lain, dan mendorong kolaborasi dalam tim. Kualitas kerendahan hati dalam kepemimpinan memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang baik dan produktif antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin yang rendah hati cenderung lebih terbuka terhadap Ide dan masukan dari anggota timnya. Pemimpin yang rendah hati mendorong kolaborasi, menghargai kontribusi orang lain, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung.
5. Kepercayaan (*Trust*): Kepercayaan yang terbangun antara pemimpin dan anggota tim faktor kunci dalam meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas output. Kepercayaan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung, di mana anggota tim merasa aman untuk berkontribusi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kepercayaan yang terbangun antara pemimpin dan anggota tim merupakan pondasi yang krusial dalam kepemimpinan servant Leadership. Tanpa adanya kepercayaan, hubungan antara pemimpin dan bawahan anggota tim akan rapuh, yang dapat menghambat kerja sama dan pencapaian tujuan bersama.

## B. Saran

- a. Lebih meningkatkan *servant leadership* dengan meningkatkan dimensi *love, huunility, vision, trust* dan *empowerement* terhadap kinerja pegawai. Hal ini dengan meningkatkan dimensi *love, humility, vision, trust, dan empowerment* yang baik ditemukan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Peningkatan *love* (kasih sayang) dapat dilakukan dengan meningkatkan ketertarikan pemimpin kepada kinerja setiap pegawai.
- c. Peningkatan *humility* dapat dilakukan dengan memberikan kontrol lebih kepada pegawai dengan pemberian tanggung jawab yang lebih banyak kepada para pegawai, karena indikator ini. Selain itu pemimpin harus mempertahankan sikap untuk memberikan kesempatan kepada bawahan dalam membuat keputusan.
- d. Peningkatan *vision* dapat dilakukan dengan penerimaan visi dan tujuan pegawai ke dalam instansi. Selain itu pemimpin perusahaan harus mempertahankan sikap untuk berdiskusi mengenai arah masa depan instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, John W. 2010. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar Research Design Pendekatan Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009),
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2007) *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PTRafika Aditama, Cetakan Kedua.
- Mathis dan Jackson (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Buku Dua.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012).
- Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).
- Thoha, Miftah. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.

### Artikel Jurnal

- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*.
- Bhestari, N. (2019). *Implementasi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Unuk Meningkatkan Kinerja Karyawan D BMT Sinar Amanah Boyolangu*. IAIN Tulungagung.
- Dennis, R.S., & Bocarnea, M. (2005). Development Of The Servant Leadership Assessment Instrument. *Leadership and Organization Development Journal*
- Fahmi. (2009). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang. Skripsi tidak diterbitkan*. Semarang: Program Sarjana Fakultas Manajemen Universitas Gunadarma.
- Jennings, Ken & Stahl-Wert. (2003). *The Serving Leader: 5 Powerfull Actions That Will Transform Your Team, Your Business and Your Community*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Laub, Jim (2003). *Form Paternalism to the Servant Organization: Expanding the Organizational Leadership Assessment (OLA) Model, Servant Leadership*

- Research Roundtable*, (online),  
([www.regent.edu/.../laub\\_from\\_paternalism.pdf](http://www.regent.edu/.../laub_from_paternalism.pdf), diakses 10 Januari 2024).
- Lincoln, Y.S. dan Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage Publication.
- Miles, M.B. Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014) *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook. Edition 3. USA: Sage Publications*. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohindi, UI-Press.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Nanjundeswaraswamy & Swamy. 2014. *Leadership Styles. Advances in Management. Vol.7, No.2*.
- Neuschel, Robert P. (2005). *The Servant Leader: Unleashing the Power of Your People*. London: Kogan Page Limited.
- Patterson, K.A. (2003). *Servant Leadership: A Theoretical Model. Unpublished Doctoral Dissertation*, Regent University.
- Purwanto, P. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Realibilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Magelang: Staia Press.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2008) *Human Resource Management*.
- Siswanto, dan Sucipto, Agus. 2008. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN Malang Press.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Spears, Larry C. (2010). Character and Servant Leadership: Ten Characteristic of Effective, Caring Leaders, *The Journal of Virtues & Leadership*, (online), Vol. 1, Iss. 1, (<https://www.regent.edu/acad/global/publications/>, diakses 4 Des 2023).
- Spears, Larry C. (2012). The Spirit of Servant Leadership at Gonzana University, *The International Journal of Servant-Leadership*, (online), (<http://www.regent.edu/acad/global/publications/>, diakses 4 Des 2023).
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, (2016) *Organizational Behavior*.
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk* (Regional Sales Manado).
- Tim Penyusun Pusat Kamus, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007).
- Tim Penyusun Pusat Kamus, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007).
- Wibowo, Muladi (2012). Manajemen Kepemimpinan Yang Melayani. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, (online), No.2, Th.VI,

(<http://journal.uniba.ac.id/index.php/mbs/article/download/202/20>, diakses 8 Des 2023).

Wong, Paul & Page, Don. (2003). *Servant Leadership: An Opponent-Process Model and The Revised Servant Leadership Profile*. (online), (<http://www.regent.edu/acad/sls/publications/>, diakses 31 Januari 2024).

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. *Core Values ASN*.

### **Website Resmi**

Website Kementerian Pendidikan Kebudayaan Ristek dan Teknologi diakses melalui <https://pauddikdasmen.kemdikbud.go.id/struktur-organisasi> pada tanggal 2 agustus 2023 pukul 09.00 WIB.

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A