

## BAB V

### KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

#### 5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang terurai pada bab sebelumnya, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut:

1. *Servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri 56 Surabaya dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak didukung kebenarannya. Hal ini dapat terlihat bahwa apabila gaya kepemimpinan *servant leadership* jika dapat dilakukan penerapan serta pengawasan yang lebih efektif maka dapat dihasilkan peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Contohnya kepala sekolah sebagai pemimpin dapat lebih bijak dalam mencari solusi jika terjadi permasalahan dalam organisasi maka dapat menambah kinerja karyawan.
2. *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri 56 Surabaya dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Servant leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja didukung kebenarannya. Hal ini dapat terlihat bahwa *servant leadership* sudah menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat menghasilkan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Contohnya dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sering melakukan diskusi, memberikan pelatihan dan konsultasi kepada karyawannya dapat lebih menimbulkan kepuasan kerja.

3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri 56 Surabaya dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak didukung kebenarannya. Hal ini dapat terlihat bahwa kepuasan kerja yang diberikan tidak mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan. Contohnya adanya kenaikan pangkat guru dan tenaga pendidik maka dapat menambahkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja tetapi pada hal ini tidak dapat dilakukan karena kenaikan pangkat adalah sesuatu hal yang hanya bisa menunggu dengan cara tes kelulusan pangkat.
4. Kepuasan kerja tidak memediasi antara *servant leadership* dan kinerja karyawan di SMP Negeri 56 Surabaya dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi *servant leadership* terhadap kinerja karyawan tidak didukung kebenarannya. Hal ini dapat terlihat adanya kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan *servant leadership* berpengaruh kepada kepuasan kerja tetapi tidak dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, diberikan beberapa saran untuk penelitian mendatang, antara lain:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan sekolah SMP Negeri 56 Surabaya mampu mengganti gaya kepemimpinan seperti teori kepemimpinan spiritual, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan
2. Disarankan untuk memperluas metodologi penelitian ini dengan memasukkan variabel tambahan selain dari variabel yang telah digunakan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini keterbatasannya yaitu penelitian ini terfokus pada gaya kepemimpinan *Servant Leadership* saja sedangkan masih banyak faktor lain yang mungkin mempengaruhi dalam kinerja karyawan.

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan sekolah SMP Negeri 56 Surabaya mampu mengganti gaya kepemimpinan seperti teori kepemimpinan spiritual, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan
2. Disarankan untuk memperluas metodologi penelitian ini dengan memasukkan variabel tambahan selain dari variabel yang telah digunakan.