

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan CV. Bali Image Collection, sehingga H1 diterima, hal ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan di CV. Bali Image Collection mampu meningkatkan motivasi karyawannya.
2. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bali Image Collection, sehingga H2 diterima, hal ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan di CV. Bali Image Collection mampu meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bali Image Collection, sehingga H3 diterima, hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi karyawan CV. Bali Image Collection mengakibatkan kinerja karyawan ikut meningkat.
4. Dari hasil analisis pengaruh mediasi pada pengujian pengaruh Motivasi kerja dalam memediasi hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan pengaruh positif. Namun jika dibandingkan dengan pengaruh langsung, pengaruh secara langsung memiliki nilai koefisien lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung ($0,661 > 0,241$) yang menghasilkan hubungan *competitive mediation*. Sehingga H4 diterima, hal ini menunjukkan motivasi kerja yang memediasi antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan tidak efektif jika dibandingkan dengan pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan.

B. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian memberikan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional, dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Bali Image Collection. Berdasarkan hal tersebut CV. Bali Image Collection perlu mempertahankan serta meningkatkan peran variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Nilai mean yang terendah dalam setiap indikator variabel penelitian akan dijadikan saran bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Peningkatan variabel gaya kepemimpinan situasional

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa nilai *mean* pada variabel gaya kepemimpinan situasional termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang artinya pihak manajerial CV. Bali Image Collection mampu menyesuaikan penggunaan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang sedang dihadapi karyawan. Indikator dalam variabel gaya kepemimpinan situasional yang perlu dibenahi adalah “bawahan dituntut untuk mengambil inisiatif sendiri”. Penulis memberikan saran bahwa sebaiknya karyawan diajak berpartisipasi dan dilibatkan dalam kegiatan pengambilan keputusan, dengan diajaknya karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat membuat karyawan memahami kebutuhan-kebutuhan penting yang harus dipenuhi dalam suatu departemen. Pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat melatih karyawan dalam mengambil inisiatif sendiri pada saat bekerja.

2. Peningkatan variabel motivasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa nilai *mean* pada variabel motivasi termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang artinya pihak manajerial CV. Bali Image Collection mampu memenuhi kebutuhan untuk hidup, kebutuhan untuk berelasi, dan kebutuhan

aktualisasi diri para karyawan, sehingga dapat dikatakan tingkat motivasi karyawan CV. Bali Image Collection tinggi. Indikator dalam variabel motivasi yang perlu dibenahi adalah “mendapat gaji yang cukup”. Penulis memberikan saran bahwa sebaiknya pihak manajerial melakukan penilaian secara berkala dengan membuat indikator yang tepat. Penilaian performa yang baik dan didasari dengan suatu indikator yang tepat dapat digunakan sebagai pertimbangan pihak manajerial dalam memberikan kenaikan gaji karyawan. Pemberian kenaikan gaji yang didasari dengan penilaian performa yang jelas tentu akan memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan, dan hal tersebut akan membuat karyawan semakin termotivasi.

3. Peningkatan variabel kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa nilai *mean* pada variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang artinya karyawan CV. Bali Image Collection mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. Indikator dalam variabel kinerja karyawan yang perlu dibenahi adalah “mampu menyelesaikan tugas melebihi jumlah target”. Penulis memberikan saran kepada pihak manajerial CV. Bali Image Collection untuk membuat sistem point dan memberikan point kepada karyawan yang mampu menyelesaikan tugas melebihi target yang telah ditentukan, setiap pengumpulan point dalam jumlah tertentu dapat ditukarkan suatu barang, dan dirasa dengan adanya sistem point akan membuat karyawan konsisten untuk menyelesaikan tugas melebihi target yang telah ditentukan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penulis tidak terjun langsung ke lokasi penelitian pada saat melakukan pendistribusian, dikarenakan lokasi penelitian yang berada di luar pulau, serta saat penelitian berlangsung sedang terjadi pandemi covid-19 yang

membuat penulis tidak dapat pergi langsung ke lokasi penelitian, sehingga pendistribusian kuisisioner melalui google form yang dikirimkan kepada owner CV. Bali Image Collection, dan selanjutnya diteruskan kepada karyawan CV. Bali Image Collection.

2. Peneliti tidak dapat mendampingi saat pengisian kuisisioner sehingga memungkinkan untuk terjadi kesalahan persepsi antara penulis dengan karyawan CV. Bali Image Collection.
3. Pengisian kuisisioner diisi oleh karyawan itu sendiri sehingga adanya kecenderungan para responden untuk memberikan skor jawaban yang lebih tinggi terhadap dirinya atau tidak menjawab secara serius dan jujur dikarenakan memiliki kepentingan atau kesibukan lainnya, walaupun instrumen penelitian memiliki reliabilitas dan validitas yang baik.
4. Variabel yang digunakan hanya gaya kepemimpinan situasional, dan motivasi. Sedangkan terdapat beberapa variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya:

1. Diharapkan peneliti berikutnya dapat melakukan observasi secara langsung ke lingkungan perusahaan, sehingga peneliti memiliki gambaran mengenai situasi perusahaan, dan cara pemimpin mengarahkan karyawannya.
2. Dalam pengisian kuisisioner, diharapkan peneliti dapat membagikan kuisisioner secara langsung, serta dapat menjelaskan mengenai variabel yang sedang diteliti kepada responden, sehingga dapat meminimalisir terjadinya perbedaan persepsi antara peneliti dan responden.

3. Mempertimbangkan variabel-variabel seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, ataupun variabel-variabel lainnya untuk dijadikan variabel dalam penelitian, karena terdapat banyak variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



Daftar Pustaka

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis)*, 3(2), 1–17. <https://doi.org/2503-3298>
- Andini, M. R., Suwarsi, S., & Irfani, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Bahri, M. S. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 6(2), 144–152.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, Ri. R., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.)). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Haryono, S. (2015). *Intisari Teori Kepemimpinan* (D. Purwanto (ed.)). PT Intermedia Personalia Utama.
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesia Journal on Software Engineering*, 5(1), 19–28.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 32–39. <https://doi.org/2550-0791>

- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *AGORA*, 6(1).
- Nawoseing'ollan, D. &, & Roussel, J. (2017). Influence Of Leadership Styles On Employees' Performance: A Study Of Turkana County, Kenya. *International Journal Of Business and Social Science*, 8(7).
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/2089-1989>
- Priyono, & Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra (ed.)). Zifatama Publisher.
- Purnamasari, W., Mardiningrum, A. L., & Halik, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Yatim Mandiri. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 178–192. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.83>
- Septyan, F. B., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 81–88.
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal Of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–89.
- Shikalepo, E. E. (2020). The Role Of Motivational Theories In Shaping Teacher Motivation And Performance: A Review Of Related Literature. *International Journal Of Research and Innovation In Social Science (IJRISS)*, IV(IV), 64–76.

<https://doi.org/2454-6186>

- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation And Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1).
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.); 1st ed.). Literasi MEdia Publishing.
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia* (Lia (ed.); Revisi). CV. R.A.De.Rozarie.
- Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sagapo Express Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 3(1), 264. <https://doi.org/2614-5154>
- Yenny, M. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Menata*, 2(2), 27–41. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>