

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil pengujian IZI Cabang Surabaya terhadap pengaruh faktor gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan menggunakan analisis PLS, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan Situasional memberikan kontribusi pada kinerja pegawai di IZI Kantor Cabang Surabaya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dengan adanya Gaya kepemimpinan situasional yang baik yang di terapkan oleh pemimpin maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di IZI kantor Cabang Surabaya.
- b. Budaya Organisasi tidak memberikan kontribusi pada kinerja pegawai di IZI Kantor Cabang Surabaya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang kurang kondusif yang di terapkan oleh para pegawai maka kurang dapat meningkatkan kinerja pegawai di IZI kantor Cabang Surabaya.
- c. Lingkungan Kerja memberikan kontribusi pada kinerja pegawai di IZI Kantor Cabang Surabaya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dengan adanya Lingkungan Kerja yang baik yang di kantor maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di IZI kantor Cabang Surabaya.
- d. Gaya Kepemimpinan Situasional tidak memberikan kontribusi pada kinerja pegawai melalui motivasi di IZI Kantor Cabang Surabaya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dengan Gaya Kepemimpinan Situasional yang baik

yang di terapkan oleh pemimpin maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap kinerja namun tidak melalui motivasi sebagai varabel intervening di IZI kantor Cabang Surabaya.

- e. Budaya Organisasi tidak memberikan kontribusi pada kinerja pegawai melalui motivasi di IZI Kantor Cabang Surabaya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dengan Budaya Organisasi yang baik yang di terapkan oleh pemimpin maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai namun tidak melalui motivasi di IZI kantor Cabang Surabaya.
- f. Lingkungan Kerja tidak memberikan kontribusi pada kinerja pegawai melalui motivasi di IZI Kantor Cabang Surabaya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dengan Lingkungan Kerja yang baik yang di terapkan oleh pemimpin maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai namun, tidak melalui motivasi di IZI kantor Cabang Surabaya.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang disampaikan oleh penulis terkait hasil penelitian yang dilakukan antara lain:

1. Studi ini dapat menjadi acuan untuk mengetahui faktor – faktor yang dapat menyebabkan kinerja meningkat maupun menurun, peningkatan kinerja dapat dilihat melalui outer loading yang tersedia antara lain adalah variabel Gaya Kepemimpinan Situasional memiliki indikator yang paling berpengaruh yaitu *telling*, pemimpin diharapkan dapat lebih fokus pada memberikan arahan dan perintah yang jelas kepada pegawai, selain itu

pemimpin diharapkan mampu melihat tingkat kesiapan karena mereka memerlukan bimbingan yang lebih intensif.

2. Diharapkan budaya organisasi yang ada di IZI Kantor Cabang Surabaya, mampu meningkatkan keagresifan pegawai yaitu dengan cara meningkatkan kompetisi yang seimbang dan memotivasi pegawai untuk berprestasi lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan dan apresiasi yang tepat kepada pegawai yang berprestasi.
3. Sedangkan untuk motivasi indikator yang paling berpengaruh adalah indikator penghargaan. Diharapkan IZI Kantor Cabang Surabaya dapat meningkatkan partisipasi atau keterlibatan pegawai karena semakin tinggi pegawai merasa ikut partisipasi dalam organisasi maka akan mendorong pegawai semakin semangat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Untuk lingkungan kerja yang paling berpengaruh adalah suhu atau temperature ruangan. Diharapkan IZI Kantor Cabang Surabaya dapat memberikan fasilitas yang optimal dengan memperhatikan suhu dalam ruangan supaya membuat pegawai merasa nyaman saat melakukan pekerjaannya dan meningkatkan kualitas pekerjaan.
5. Untuk kinerja pegawai yang paling berpengaruh adalah ketepatan waktu pada pegawai. Diharapkan IZI kantor cabang Surabaya lebih tegas menerapkan peraturan yang ada dengan menindak atau memberi *punishment* supaya pegawai dapat lebih datang tepat waktu ketika masuk

kantor. Karena kebiasaan terlambat tentu akan mengganggu aktifitas pekerjaan lain dan mempengaruhi kinerja pegawai.

6. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan berbagai variabel untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.