

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka yang berupa uraian-uraian teori, hasil penelitian dengan penyebaran angket, serta pengujian analisis regresi linier ganda yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh model kepemimpinan *path goal* dan kecerdasan emosi karyawan terhadap kinerja karyawan di AUTO 2000 Soekarno Hatta Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran model kepemimpinan *path goal* berdasarkan tanggapan karyawan terhadap empat dimensi model kepemimpinan *path goal* yang meliputi *directive leadership*, *supportive leadership*, *participative leadership*, dan *achievement oriented leadership* di AUTO 2000 Soekarno Hatta Bandung berada pada posisi sedang, sedangkan gaya kepemimpinan yang sering diterapkan oleh pimpinan AUTO 2000 Soekarno Hatta Bandung yaitu cenderung kepada *achievement oriented leadership* atau kepemimpinan yang berorientasi kepada prestasi, walaupun terkadang gaya kepemimpinan yang lainnya kerap kali diterapkan.
2. Kondisi kecerdasan emosi karyawan AUTO 2000 Soekarno Hatta Bandung berdasarkan tanggapan responden yang terdiri dari empat dimensi yaitu kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, dan pengelolaan relasi dinilai sedang atau berada pada posisi sedang (tidak baik dan tidak buruk).

3. Gambaran kinerja karyawan AUTO 2000 Soekarno Hatta Bandung berdasarkan tanggapan responden yang terdiri dari empat dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap dan kehandalan dinilai sedang atau berada pada posisi sedang (tidak baik dan tidak buruk).
4. Model kepemimpinan *path goal* yang terdiri dari *directive leadership*, *supportive leadership*, *participative leadership*, dan *achievement oriented leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Soekarno Hatta Bandung.
5. Kecerdasan emosi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Soekarno Hatta Bandung.
6. Model kepemimpinan *path goal* dan kecerdasan emosi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Soekarno Hatta Bandung.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan temuan yang telah dihasilkan, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut dengan harapan dapat memberikan manfaat dan menjadi masukan yang membangun bagi AUTO 2000 Soekarno Hatta Bandung mengenai hal yang berhubungan dengan model kepemimpinan *path goal*, kecerdasan emosi, dan peningkatan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel model kepemimpinan *path goal*, indikator yang memiliki skor terendah adalah frekuensi atasan dalam memberikan penghargaan atas

prestasi kerja bawahan, dan frekuensi atasan dalam meminta saran kepada bawahan. Atasan masih kurang dalam hal pemberian penghargaan. Hal tersebut dapat dikatakan kurang baik, karena dengan pemberian penghargaan dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, atasan harus lebih sering memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Atasan pun masih kurang dalam meminta saran dan menampung saran dari bawahan. Dalam hal ini tentunya atasan harus pun lebih terbuka dalam meminta dan menerima saran dari bawahannya karena dengan pimpinan yang memberikan kesempatan bagi bawahan untuk mengemukakan usul dan gagasan tentu semakin memperkaya pemikiran-pemikiran baru bagi atasannya sendiri.

2. Pada variabel model kepemimpinan *path goal*, dimensi yang memiliki skor terendah adalah *supportive leadership* padahal *supportive leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang sangat efektif terutama saat menghadapi pekerjaan yang sulit, stres, dan membosankan. Tentunya hal tersebut dapat dikatakan kurang baik, maka sebaiknya atasan harus lebih mengarahkan kepemimpinannya ke arah *supportive leadership* antara lain dengan lebih menunjukkan sikap yang ramah, lebih menunjukkan kepedulian kepada bawahan, lebih mempertimbangkan lagi kebutuhan para bawahan, lebih menunjukkan lagi perhatian kepada bawahan untuk menciptakan kesejahteraan dan ramah lingkungan kerja. Hal tersebut tentunya akan meningkatkan motivasi dari diri karyawan dan membuat pekerjaan lebih menarik yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pada variabel model kepemimpinan *path goal*, dimensi yang memiliki skor tertinggi adalah *achievement oriented leadership*. Itu berarti atasan memberikan kepercayaan penuh kepada bawahan untuk mencapai tujuan serta prestasi yang sebaik-baiknya. Hal ini harus tetap dipertahankan oleh atasan karena gaya seperti ini dirancang untuk digunakan ketika bawahan tidak cukup “*drive*” atau memiliki kekurangan pekerjaan tantangan. Maka dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada prestasi, akan diketahui sejauh mana kinerja karyawan dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja tersebut.
4. Semakin jelas tujuan organisasi, maka semakin besar derajat ke arah kepemimpinan yang lebih *directive, supportive, participative, achievement oriented leadership*. Karena posisi bawahan yang semakin memahami apa yang ingin dicapai maka semakin mudah untuk menentukan peran masing-masing. Disamping itu, semakin jelas cara atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan, maka semakin mudah bawahan memahami pekerjaan. Dengan demikian peran dan fungsi masing-masing bawahan yang didukung oleh pemahaman atas cara atau metode untuk mencapai tujuan, maka semakin efektif kepemimpinan seseorang. Setiap orang telah menempatkan diri pada fungsi masing-masing dengan memahami penggunaan alat, teknologi, dukungan akan mempermudah sistem kerja. Dengan demikian kepemimpinan akan berlangsung secara efektif
5. Pada variabel kecerdasan emosi karyawan, indikator yang memiliki skor terendah adalah kemampuan mengembangkan orang lain agar lebih baik, dan

tingkat pemahaman tentang organisasi. Para karyawan masih kurang mampu dalam mengembangkan orang lain agar menjadi lebih baik. Akan lebih baik bila para karyawan saling mempengaruhi ke arah yang positif agar mereka dapat belajar untuk saling mengembangkan kemampuan orang di sekitarnya, karena dengan begitu mereka dapat menumbuhkan kemampuan orang lain dan menunjukkan potensi pada mereka yang dibantunya, memahami tujuan-tujuan, dan mengetahui kekuatan serta kelemahan orang lain. Tingkat pemahaman karyawan tentang organisasi pun masih kurang baik bahkan dapat dikatakan buruk. Seharusnya karyawan lebih sadar akan pentingnya pemahaman tentang organisasi, karena dengan memahami organisasi maka karyawan bisa mengerti daya-daya politik yang sedang bekerja didalam sebuah organisasi, juga nilai-nilai yang membimbing dan aturan-aturan nonverbal yang beroperasi diantara orang-orangnya.

6. Pada variabel kecerdasan emosi karyawan, indikator yang memiliki skor tertinggi adalah kepercayaan diri karyawan. Hal tersebut sangat baik dan harus selalu dipertahankan karena kepercayaan diri seseorang merupakan modal yang sangat penting bagi seseorang untuk dapat menerima dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang sulit.
7. Pada variabel kinerja, indikator yang memiliki skor terendah adalah tingkat inisiatif karyawan. Ini dapat dikatakan kurang baik karena mengindikasikan bahwa karyawan kurang inisiatif dalam melaksanakan tugas. Seharusnya karyawan lebih inisiatif dalam melaksanakan tugas, adapun cara untuk melatih seseorang agar lebih inisiatif yaitu dengan membiasakan untuk tidak

menunda pekerjaan, melakukan pekerjaan yang menantang serta menentukan target atau capaian hasil dari pekerjaannya. Dengan demikian seseorang akan lebih inisiatif dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugas.

8. Pada variabel kinerja, skor tertinggi adalah kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas. Ini menunjukkan hal yang positif dan harus dipertahankan, karena dengan kejujuran maka akan timbul rasa saling percaya diantara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja.
9. Saran peneliti untuk meningkatkan kinerja karyawan AUTO 2000 Soekarno Hatta Bandung adalah dengan:
  - a. Meningkatkan kecerdasan emosi karyawan melalui ESQ dan mengkondisikan gaya kepemimpinan para atasan agar lebih efektif.
  - b. Mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi para karyawan, bila sudah ada maka lebih ditingkatkan lagi pelaksanaannya agar lebih terarah dan lebih efektif.
  - c. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dinamis.
10. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat mengkaji lebih jauh mengenai kinerja karyawan, karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan AUTO 2000 Soekarno Hatta Bandung.