

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa dari variabel anteseden dari *empowerment* (*impact*, *competence* dan *self determination*) yang terdiri dari *feedback*, *reward*, dan preferensi risiko, hanya *feedback* yang memiliki pengaruh terhadap *empowerment* (*impact*, *competence* dan *self determination*). Sedangkan dari dimensi *empowerment* yaitu *impact*, *competence*, *self determination* hanya *impact* dan *self determination* yang berpengaruh terhadap motivasi yang selanjutnya motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Maka hanya *feedback* yang berpengaruh terhadap dimensi *empowerment* (*impact*, *competence* dan *self determination*), namun dari dimensi *empowerment* hanya *impact* dan *self determination* yang memiliki pengaruh terhadap motivasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

5.2. Saran dan Keterbatasan

1. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *feedback* yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya memiliki efek yang signifikan terhadap *empowerment*, maka *feedback* menjadi sesuatu yang penting bagi atasan

dalam kepemimpinannya. Karena dapat membuat bawahannya menjadi lebih mengetahui bagaimana pengaruh tugas yang dikerjakan terhadap pencapaian tujuan secara keseluruhan, bawahan juga dapat mengetahui kemampuannya dalam melakukan tugas sehingga bawahan memiliki gambaran tentang bagaimana cara menyelesaikan tugas selanjutnya. Dengan kondisi bawahan yang mengerti akan posisinya maka akan menjadikan bawahan termotivasi sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

2. Dalam penelitian ini *reward* tidak berpengaruh terhadap *empowerment*. Hal ini terjadi dikarenakan adanya kemungkinan akan desain *reward* yang tidak menarik sehingga partisipan yang mengikuti penelitian dapat merasa tidak tertarik dengan *reward* yang diberikan dan tidak termotivasi dalam melakukan tugas yang diberikan. Apabila *reward* yang diberikan menarik, maka partisipan dalam melakukan tugasnya akan berusaha maksimal dan lebih termotivasi sehingga menghasilkan kinerja yang diinginkan. Maka untuk penelitian selanjutnya dapat mendesain *reward* yang lebih menarik sehingga partisipan akan merasa antusias dan dapat menyukai tugas yang diberikan.
3. Dalam penelitian ini preferensi risiko tidak berpengaruh terhadap *empowerment*. Hal ini kemungkinan terjadi dikarenakan preferensi risiko hanya dikategorikan menjadi dua yaitu berpindah dan tetap. Maka untuk penelitian selanjutnya preferensi risiko dapat dikategorikan menjadi tiga kategori yaitu preferensi risiko tinggi, preferensi risiko sedang dan preferensi risiko rendah. Preferensi risiko disesuaikan dengan kode tugas

yang dikerjakan di mana kode semakin banyak kode Z yang dikerjakan partisipan dalam satu periode tugas maka partisipan memiliki preferensi risiko yang tinggi.

