

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi maupun perusahaan membutuhkan sumber daya dalam pencapaian tujuannya. Salah satu sumber daya terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, yang merupakan satu-satunya sumber daya dengan akal, pikiran, keterampilan, pengetahuan, inovasi, dan kreatifitas yang menjadikan sumber daya lainnya bisa berjalan optimal, efektif, dan efisien sehingga lebih dekat dengan pencapaian tujuan. Pengoptimalan sumber daya manusia dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah upaya mempersatukan kebutuhan anggota dengan tujuan organisasi, agar ia dapat memenuhi kebutuhannya sendiri meskipun bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Noor et al., 2019). Dengan manajemen yang baik, organisasi atau perusahaan mampu menetapkan anggotanya sesuai dengan kompetensi, pengetahuan, dan kemampuannya, serta bisa mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut, poin utama dalam pencapaian tujuan organisasi terletak pada orang-orang yang bekerja di dalamnya. Setiap organisasi menaruh harapan besar kepada anggotanya, karena keberhasilan pencapaian tujuan akan bergantung pada hasil kerja mereka. Hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas berhasil dilaksanakan oleh anggota organisasi melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut dengan kinerja (Agustini, 2018).

Untuk menilai kinerja anggota organisasi, bisa dilihat dari output yang diberikan pada suatu periode tertentu. Jika target yang ditetapkan mampu dicapai dan tugas yang diberikan bisa diselesaikan maka kinerja anggota bisa dikatakan baik, sebaliknya jika target dan tugas tidak dapat diselesaikan dengan baik maka kinerja anggota bisa dikatakan menurun.

Pernyataan tersebut sejalan dengan kondisi organisasi maupun perusahaan diluar sana, termasuk pada organisasi nirlaba. Organisasi nirlaba sendiri merupakan suatu organisasi yang sasaran utamanya untuk mendukung isu atau perihal yang menarik perhatian khalayak umum dengan tujuan yang tidak profitable, dan tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari keuntungan (Dinanti & Nugraha, 2018). Anggota organisasi nirlaba biasa disebut dengan relawan atau volunteer, yang berarti sebagai seorang atau sekelompok individu yang memiliki keterampilan serta kepedulian untuk bekerja secara sukarela dan ikhlas tanpa diberi imbalan dalam upaya penanggulangan suatu masalah atau bencana (Melina et al., 2020).

Keberadaan relawan atau volunteer saat ini tidak hanya pada saat terjadi bencana saja, melainkan ada komunitas, organisasi, hingga yayasan yang menaunginya. Dalam hal ini, organisasi yang menaungi relawan juga bergerak di banyak bidang, mulai dari bidang pendidikan, kesehatan, kemanusiaan, kebudayaan, hingga relawan bencana yang seluruh anggotanya berupaya untuk menyelesaikan permasalahan yang memang menjadi fokusnya. Salah satu organisasi relawan yang berupaya untuk menyelesaikan masalah dibidang pendidikan adalah Senyum Anak Nusantara.

Senyum Anak Nusantara yang kemudian disingkat SAN merupakan sebuah organisasi sosial berbasis volunteer yang memiliki tujuan untuk menjadi wadah bagi generasi muda Indonesia yang berjiwa sosial tinggi, untuk bergerak dan melangkah bersama dalam satu naungan visi misi (Hidayatullah et al., 2023). Senyum Anak Nusantara bergerak dibawah naungan Yayasan SAN Indonesia Official, dan berbasis di 76 Chapter yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satunya adalah Senyum Anak Nusantara yang bergerak di kota Malang, Jawa Timur dan kemudian disebut SAN Malang. SAN Malang merupakan organisasi nirlaba yang bergerak di bidang pendidikan dan literasi anak yang berbasis di Kota maupun Kabupaten Malang. Dari 76 SAN Chapter yang tersebar di seluruh Indonesia, SAN Malang merupakan chapter dengan jumlah volunteer terbanyak yakni 93 orang. Selain itu, anggota SAN Malang juga tidak hanya berasal dari warga asli Malang tetapi juga mereka yang berkuliah disana, sehingga latar belakang dari masing-masing anggota berbeda mulai dari budaya, pendidikan, hingga lingkungannya.

Sebagai organisasi nirlaba, perlu upaya dan usaha yang besar untuk mempertahankan dan menjalankannya. Begitupun dengan SAN Malang yang dalam satu periode mampu melaksanakan banyak program kerja yang menysasar anak usia dini dan usia sekolah. Program kerja tersebut tertuang dalam buku panduan yang diterbitkan oleh Yayasan SAN Indonesia Official, sebagai acuan pelaksanaan program kerja oleh 76 SAN Chapter di seluruh Indonesia. Berikut ini adalah tabel rincian program kerja Senyum Anak Nusantara.

Tabel 1.1 Program Kerja Rutin Senyum Anak Nusantara tahun 2021

NO	TARGET PELAKSANAAN	NAMA PROGRAM KERJA	PENYELENGGARA
1	Maret - Mei (Selama Bulan Ramadhan)	Seribu Senyum Nusantara	SAN Chapter Seluruh Indonesia
2	Juli – Desember	Taman Baca dan Sekolah Anak Nusantara	SAN Chapter Seluruh Indonesia
3	Agustus	Ekspedisi Merah Putih	SAN Chapter Seluruh Indonesia
4	Januari	SAN Volunteering Camp	SAN Chapter Seluruh Indonesia

Sumber: Sub-bidang Pendidikan Yayasan SAN Indonesia Official 2021

Program kerja dalam tabel diatas merupakan program kerja yang wajib dilaksanakan oleh Senyum Anak Nusantara (SAN) Chapter seluruh Indonesia, tidak terkecuali SAN Malang. Selain program-program tersebut, banyak program kerja lain yang dilaksanakan oleh SAN Malang guna membantu meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di kota Malang. Dalam melaksanakan programnya, organisasi ini mendapatkan dana melalui bantuan pihak sponsor, penggalangan dana, hingga berdagang guna memenuhi kebutuhannya. Kinerja volunteer menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan program kerja tersebut. Namun pada pelaksanaannya, ternyata output yang dihasilkan oleh para volunteer tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini bisa dilihat melalui Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2 Pelaksanaan Program Kerja SAN Malang Periode 2020 dan 2021

Tahun	Nama Program Kerja	Lokasi	Periode Pelaksanaan	Target Pelaksanaan
2020	Seribu Senyum Nusantara	Panti Asuhan PETERMAS, Jl Ali Basah Sentot H No. 1, Krajan, Gondanglegiwetan, Malang	27 September 2020 dan 4 Oktober 2020	Maret - Mei (Selama Bulan Ramadhan)
	Taman Baca	Panti Asuhan PETERMAS, Jl Ali Basah Sentot H No. 1, Krajan, Gondanglegiwetan, Malang	9 Oktober 2020	Juli – Desember
	Ekspedisi Merah Putih	Dusun Sumber Bendo, Desa Kucur, Dau, Malang	27-29 November 2020	Agustus
	SAN Volunteering Camp	Bedengan, Bumi Perkemahan Selorejo	27-28 Februari 2021	Januari
2021	Seribu Senyum Nusantara	Panti Asuhan Al-Kaaf Desa Kemantren, Jabung, Malang	26 April 2021	Maret - Mei (Selama Bulan Ramadhan)
	Sekolah Anak Nusantara dan Taman Baca	SDN 4 Wonorejo Desa Pusung, Wonorejo, Singosari, Malang	25 Juli 2021-28 Oktober 2021	Juli – Desember
	Ekspedisi Merah Putih	Desa Madiredo, Kecamatan Pujon, Malang	12-14 November 2021	Agustus
	SAN Volunteering Camp	Villa Gita Jalan Suropati, Pesanggrahan No 50 Batu, Batu, Malang	5-6 Februari 2022	Januari

Sumber: Sekretaris dan Pengarsipan SAN Malang

Berdasarkan Tabel 1.2 pelaksanaan program kerja SAN Malang pada tahun 2020 dan 2021, tahun 2020 seluruh pelaksanaan program kerjanya mundur dari target waktu yang telah ditentukan oleh yayasan. Kemunduran pelaksanaan yang berlangsung selama berbulan-bulan membuatnya bertabrakan dengan pelaksanaan program kerja yang lain. Sedangkan pada tahun 2021, hanya program kerja Seribu Senyum Nusantara dan Sekolah Nusantara yang berhasil dilaksanakan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh yayasan.

Untuk menilai keefektifan kinerja, dapat ditentukan melalui tingkat kerapian pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta pengetahuan kerja (Adha et al., 2019). Menurut tabel di atas, dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan program kerjanya, volunteer SAN Malang belum bisa mengoptimalkan kinerjanya, karena terjadi kemunduran pelaksanaan program kerja dengan target yang telah ditetapkan dalam buku panduan yayasan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap koordinator dan beberapa volunteer SAN Malang periode 2020 dan 2021, tidak optimalnya kinerja volunteer ini disebabkan oleh ketidaksesuaian pendekatan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh koordinator dengan kondisi volunteer. Anggota organisasi ini berasal dari lingkungan dan latar belakang pendidikan yang bersifat heterogen sehingga menyebabkan kurangnya penguasaan di bidang pendidikan yang merupakan fokus pengabdian dari SAN Malang. Hal ini menimbulkan tidak sesuainya pemberian tugas dengan kompetensi dan pengalaman volunteer dalam bidang yang ditugaskan yang kemudian membuat mereka kesulitan dalam menjalankan tugas. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah et al., (2023) yang menyatakan bahwa memiliki pengetahuan dan kompetensi yang sesuai dengan tugas yang diberikan akan mempermudah pelaksanaan tugasnya, begitupun sebaliknya.

Seorang pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi lingkungan dalam organisasi. Pemimpin yang baik harus dapat memastikan bahwa anggota dan organisasi yang dipimpinnya dapat beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan eksternal serta dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efisien (Chammas & Hernandez, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Retno Indriyati (2018) dan Al Derei & Musa (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting untuk menentukan kinerja anggota, peningkatan kinerja individu akan membawa peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu keterampilan pemimpin dalam mengarahkan anggotanya perlu terus ditingkatkan seiring berjalannya waktu.

Berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh Yuniz Majidah et al., (2020) dan Mochammad Jasin (2022) mengungkapkan bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja anggota, yakni motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri untuk melakukan suatu hal dengan semangat dan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Agustini, 2018).

Setiap individu yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki motivasi yang kemudian menjadi penggeraknya dalam menjalankan tugas. Organisasi harus mampu memfasilitasi pencapaian yang diinginkan anggota dengan memberikan dorongan berupa motivasi untuk lebih aktif dan inovatif, serta membantu mereka mengembangkan keterampilan dan memaksimalkan potensi yang dimilikinya (Riyanto et al., 2021). Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki anggota organisasi akan berdampak pada pelaksanaan tugas yang kemudian mempengaruhi hasil kerjanya. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja volunteer SAN Malang pada tahun 2020 dan 2021 adalah kondisi pandemi Covid-19 yang kemudian membatasi segala aktivitas sehingga menyulitkan volunteer dalam menjalankan program. Adanya pandemi juga menyebabkan beberapa volunteer yang semula tinggal di Malang kembali ke daerah asalnya, sehingga jumlah volunteer banyak

berkurang, yang kemudian menghambat komunikasi antara koordinator dengan anggota dan menyebabkan menurunnya motivasi kerja. Kurangnya motivasi kerja yang timbul dari dalam diri maupun lingkungan karena kondisi pandemi membuat volunteer kehilangan semangat dalam berproses.

Kondisi inilah yang mendorong adanya pergantian koordinator di periode 2022. Dalam mengelola organisasi nirlaba, karena kegiatannya tidak berorientasi pada profit maka pendekatan yang dilakukan pemimpin harus mampu menyesuaikan dengan kondisi, serta kesiapan volunteernya. Untuk memperbaiki kinerja volunteer pada tahun-tahun sebelumnya, koordinator baru SAN Malang menggunakan pendekatan gaya kepemimpinan yang bisa menyesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi anggotanya, yakni gaya kepemimpinan situasional.

Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mengarahkan seluruh sumber daya manusianya, kepemimpinan yang tepat juga dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai kebutuhan dan menciptakan situasi kerja yang kondusif (Pasaribu et al., 2022). Gaya kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard menyatakan bahwa kepemimpinan situasional adalah tentang bagaimana menjadi seorang pemimpin yang efektif, dengan cara mengombinasikan antara pengarahan dan dukungan, dimana hal tersebut ditekankan pada anggota dan tingkat kesiapan mereka (Siagian et al., 2022). Hal ini berarti gaya kepemimpinan situasional memberikan fokusnya terhadap anggota organisasi, karena setiap individu memiliki kesiapan dan kemampuan yang berbeda, sehingga pendekatan yang digunakan pemimpin menyesuaikan dengan situasi dan kondisi anggotanya.

Pemimpin memiliki tantangan yang besar untuk mengarahkan anggotanya demi menyelesaikan berbagai program kerja yang telah ditetapkan dalam periode tertentu. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama koordinator SAN Malang yang baru, selain berupaya untuk mengubah pendekatan gaya kepemimpinan kepada anggota, juga dilakukan upaya peningkatan motivasi kerja. Sebagaimana yang diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Iswari & Pradhanawati (2018), bahwa motivasi kerja diperoleh melalui pemenuhan kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan, dan penetapan tujuan.

Dalam hal ini sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, di awal periode volunteer diberikan pengetahuan dasar tentang kerelawanan dan pengabdian. Koordinator SAN Malang juga memberikan penghargaan 'SAN Chapter of The Month' untuk anggota yang memiliki kinerja baik di setiap bulannya. Selain itu, ada kegiatan sharing yang dilaksanakan bersama SAN chapter lain mengenai pelaksanaan tugas dan kendala yang dihadapi di wilayah mereka, sehingga volunteer bisa berkaca bahwa tidak hanya mereka yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pengabdian. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan harapan dan kepuasan kerja para volunteer, sehingga dapat menggugah serta menambah semangat dalam menjalankan tugas.

Meskipun baru dijalankan selama satu tahun, gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan pada SAN Malang periode 2022 memberikan dampak yang cukup baik dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Hal ini bisa dilihat dari produktivitas anggota dalam melaksanakan program kerja yang lebih banyak dan tepat waktu dari dua tahun sebelumnya, yang dapat dilihat dari Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3 Pelaksanaan Program Kerja SAN Malang Periode 2022

Tahun	Nama Program Kerja	Lokasi	Periode Pelaksanaan	Target Pelaksanaan
2022	Seribu Senyum Nusantara	Panti Asuhan Nurul Huda	23 April 2022	Maret - Mei (Selama Bulan Ramadhan)
		Panti Asuhan Roudloh Insan Kamil	23 April 2022	
	Sekolah Nusantara	SDN Wonorejo 04 Desa Pusung, Wonorejo, Singosari, Malang	23 Juli 2022 – 10 Desember 2022	Juli – Desember
	Ekspedisi Merah Putih	Dusun Sumberkerto, Desa Plaosan, Wonosari, Malang	27 – 28 Agustus 2022	Agustus
	SAN Volunteering Camp	Vila Rose Jl Rambutan No 07, Songgokerto, Batu Malang	11-12 Februari 2023	Januari
	SAN Malang Dalbo	Velodrom Sawojajar, Malang	17 Juli 2022 – 20 November 2022	Tidak ditentukan
	SAN Music	Sarijan Coffe Dermo dan Yess Caffee, Malang	18 September 2022 – 3 Desember 2022	Tidak ditentukan
	Sedekah Jumat	Malang	Juni – Desember 2022	Tidak ditentukan

Sumber: Sekretaris dan Pengarsipan SAN Malang

Berdasarkan Tabel 1.3 pelaksanaan program kerja SAN Malang periode 2022 berhasil melaksanakan tujuh program kerja, dengan empat diantaranya diluar dari program kerja yang telah ditetapkan oleh yayasan. Selain tujuh program kerja diatas, masih banyak program kerja lain yang dilaksanakan oleh masing-masing divisi SAN Malang. Pelaksanaan program kerja wajib yang telah ditetapkan oleh yayasan pun dilaksanakan sesuai dengan target pelaksanaan. Selain itu terdapat beberapa program tambahan yang dilaksanakan untuk menambah pemasukan dana dalam pelaksanaan program kerja. Melihat periode pelaksanaan program yang padat dan bersamaan antara satu program dengan yang lainnya, koordinator SAN Malang mengungkapkan bahwa volunteer dalam satu waktu bisa dibagi untuk mengerjakan

tugas yang berbeda-beda dan tidak hanya mengandalkan pemimpin yang akan turut andil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Heryyanoor et al., (2021) menyatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan situasional yang baik mampu menghasilkan anggota yang mandiri dan memiliki kesiapan dalam menjalankan tugasnya, kemudian akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja.

Namun dalam pelaksanaannya, meskipun kinerja volunteer bisa dikatakan lebih baik karena lebih produktif dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, koordinator SAN Malang mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja tersebut tidak terjadi pada volunteer secara keseluruhan. Pendekatan gaya kepemimpinan situasional yang dilakukan oleh koordinator, membuat sebagian volunteer merasa terbebani dengan upaya pendekatan yang dilakukan karena dirasa terlalu personal. Dalam pembagian tugas pun masih terjadi ketimpangan antara satu dengan lainnya, sehingga seringkali volunteer kesulitan dalam menyelesaikannya.

Koordinator juga berupaya untuk menjaga komunikasi dengan volunteer guna menjaga kinerjanya, tetapi sebagian volunteer tidak memberikan respon yang baik dan terkesan acuh. Banyaknya anggota dan program kerja yang dilaksanakan juga membuat sebagian volunteer tidak mengenal volunteer lain karena terlalu fokus pada tugasnya, sehingga lingkungan kerja seringkali dirasa canggung. Sebagaimana penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Septian Anggra Setiawan (2019) dan Risky Nur Adha et al., (2019) yang hasilnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota, ada banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

Selain gaya kepemimpinan yang digunakan sebagai pendekatan kepada anggota, koordinator SAN Malang merasa motivasi volunteer untuk mengikuti kegiatan masih menjadi masalah yang perlu dikelola dalam organisasi. Karena, motivasi merupakan faktor penggerak volunteer untuk bekerja demi mencapai tujuan organisasi. Volunteer yang memiliki motivasi diri yang kuat, menyukai tantangan, dan mempunyai keinginan untuk terus berkembang akan lebih mudah menjalankan tugasnya serta mampu memberikan kinerja yang optimal (Chien et al., 2020).

Sebagai anggota organisasi nirlaba yang bergerak di bidang sosial pendidikan dan mengharuskan volunteer melaksanakan pengabdian selama satu tahun periode tanpa ada keuntungan materi yang didapatkan, motivasi kerja amat diperlukan. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja volunteer harus terus ditingkatkan dan dikembangkan seiring berjalannya kepengurusan, agar kinerja yang dihasilkan bisa konsisten dari awal hingga akhir periode.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maesaroh dan Shinta Bella (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kulit Murni Asia Tenggara” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, serta gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasto Hidayatullah et al., (2023) yang berjudul “Analisis Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Volunteer Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Trenggalek” menyarankan untuk menggunakan variabel selain etos kerja dan kompetensi dalam penilaian kinerja volunteer.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja volunteer SAN Malang, dua diantaranya adalah gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota organisasi nirlaba, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja McClelland Terhadap Kinerja Anggota Organisasi Nirlaba (Studi pada Volunteer SAN Malang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja volunteer SAN Malang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja volunteer SAN Malang?
3. Apakah gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja volunteer SAN Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja volunteer SAN Malang.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja volunteer SAN Malang.

3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja volunteer SAN Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui tentang teori-teori yang didapatkan di bangku kuliah sehingga dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan melatih kemampuan menganalisa khususnya tentang gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan kinerja anggota organisasi.

2. Bagi Organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan masukan untuk memperbaiki sistem gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang ada. Jika terdapat suatu permasalahan, dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan-keputusan organisasi.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta dapat dijadikan bahan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota organisasi.

4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.