

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemimpin Situasional dapat memberikan perubahan, tidak hanya sekedar memberikan intruksi pekerjaan kepada karyawan, tetapi juga bersama karyawan saling berkomunikasi dan kritisi untuk mencapai target perusahaan.
2. Saling *sharing*, menerima dan mendengarkan pendapat karyawan serta memberikan solusi terhadap masalah atau kendala kepada karyawan adalah upaya Pak Arif berkonsultasi dengan karyawannya sebagai sosok seorang pemimpin. Sebagai pemimpin yang mengayomi dan membimbing karyawannya, Pak Arif memberikan tanggapan tanpa membuat karyawan segan karyawannya, karena beliau sangat *welcome* kepada setiap karyawan.
3. Partisipasi menjelaskan pemimpin membuat keputusan bersama dengan para karyawan untuk saling tukar-menukar ide/gagasan dan *mensupport* usaha-usaha masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan. Upaya Pak Arif dalam hal tersebut yaitu, beliau selalu meminta pendapat dan saran kepada karyawan dalam mengambil keputusan atau solusi terhadap suatu permasalahan perusahaan.
4. Delegasi menjelaskan pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi bawahan untuk melaksanakan petunjuk mereka sendiri karena mereka

memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam pengarahan perilaku mereka sendiri.

5. Sementara itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan Pak Arif Triyono sebisa mungkin memberi contoh untuk bekerja dengan profesional. Pak Arif tidak hanya mengawasi pekerjaanya tetapi juga memberi contoh bekerja profesional dengan selalu menghargai waktu. Pak Arif menerapkan prinsip sebuah pekerjaan hari harus selesai hari ini, jadi tidak ada istilah tumpuk berkas. Itu membuat tantangan bagi karyawan untuk menguji ketepatan waktu dan produktifitas karyawan.
6. Pak Arif Triyono selalu mendorong karyawan untuk selalu menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu dan memberikan arahan kepada karyawan, agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik ini diharapkan mampu mengembangkansesangat karyawan dalam bekerja. Sehingga pencapaian dan hasil kerja akan lebih memuaskan. Komunikasi yang cukup efektif dapat membuat pemimpin dan bawahan akan bekerja sama yang nantinya akan membentuk suatu kondisi social yang dapat memberikan motivasi karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kinerjanya. Untuk itu komunikasi sangat penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga nantinya akan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah dirancang bersama-sama.
7. Dari hasil wawancara tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja dapat ditarik kesimpulan yaitu ada faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Situasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu yang pertama bersumber dari latar belakang dan ilmu pengetahuan pemimpin, kedua dari kematangan dan kemandirian karyawan, dan ketiga bersumber dari lingkungan kerja.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Beberapa keterbatasan membuat skripsi ini juga mempunyai kekurangan, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengingat kesibukan responden dan sulitnya menemui nasabah untuk dijadikan sampel, maka penelitian ini hanya menentukan 8 responden saja.
2. Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja, peneliti hanya memperoleh data dari narasumber seorang dosen saja, lebih baiknya apabila data juga diperoleh dari narasumber pimpinan.

## **C. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk kepemimpinan *Branch Operation & Service Manager* Pak Arif Triyono adalah sebagai berikut:

1. Mengenai gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan Pak Arif Triyono selaku *Branch Operational Manager* kepada karyawan-karyawan menurut saya sudah cukup baik namun masih ada yang perlu ditingkatkan lagi agar pemimpin akan merasa dipercayai, dihargai, loyal, dan respek oleh karyawan.

2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Pak Arif Triyono melakukannya dengan baik. Meskipun masih ada kekurangan dalam bekerja masih belum sesuai dengan ketepatan waktu. Maka dari itu masih perlu ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan bisa berjalan dengan baik.

