

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari bab sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan dan situasi kepemimpinan Telkom Corporate University, maka kesimpulannya adalah:

- Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Telkom Corporate University berorientasi pada hubungan.
- Situasi kepemimpinan yang ada di Telkom Corporate University cenderung berada pada kategori menguntungkan atau Octant I yaitu hubungan atasan bawahan cenderung baik, struktur tugas yang cenderung terstruktur, dan kekuatan posisi yang cenderung kuat.
- Efektivitas gaya kepemimpinan di Telkom Corporate University cenderung tidak efektif.

b. Saran

Dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan dengan situasi kepemimpinan yang dihadapi. Maka rekomendasi yang bisa saya berikan adalah mengubah faktor- faktor situasi kepemimpinan agar sesuai dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan, karena kepribadian relatif stabil sehingga mengubah situasi agar sesuai dengan pemimpin dirasa lebih memungkinkan. Mengubah situasi menjadi situasi yang berada di situasi menengah atau octant IV, V, VI, dimana:

- Octant IV: hubungan pemimpin dengan bawahan baik, struktur tugas tidak terstruktur, dan kekuatan posisi pemimpin lemah.
- Octant V: hubungan pemimpin dengan bawahan yang tidak baik, struktur tugas yang terstruktur dan kekuatan posisi pemimpin kuat.
- Octant VI : hubungan pemimpin dengan bawahan tidak baik, struktur tugas terstruktur, dan kekuatan posisi lemah.

Dengan begitu situasi kepemimpinan yang memungkinkan untuk diubah di Telkom Corporate University adalah dengan dilakukan modifikasi pada faktor situasi struktur tugas, dimana ditambahkan tugas- tugas yang tidak rutin atau inovasi baru dalam penyelenggaraan pelatihan pegawai agar lebih menantang pegawai dalam bekerja. Serta pada faktor situasi kekuatan posisi atasan, dimana atasan menjadi mengurangi peran dalam memberikan sanksi ataupun *reward*.

DAFTAR PUSTAKA

Berdasarkan wawancara dengan pegawai di Telkom Corporate University Center

(Telkom Corpu) 22 November 2019

Dale, Timpe A, *Kepemimpinan (Seni Ilmua dan Seni Manajemen Bisnis)*,

(Jakarta, PT. Elex Media Komputindo,1991)

Effendi, Onong Uchjana, “Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep Teori dan

Dimensi”(Bandung, 1992)

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, PT Bumi Aksara,2017)

Hellriegel, Slocum, Woodman, “Organizational Behavior” (USA, South Western

College,2001)

Gibson, Ivancevich Donelly, 1985, *Organizations; Behavioral, Structure,*

Processes, Fifth Ed. United States : Bussiness Publication, inc.

Patrich Antonie, *Fiedler’s Contingency Theory of Leadership*

Adopted from F E Fiedler, “situasional Control and a Dynamic Theory of

Leadership” in *Managerial Control and Organizational Democracy*, eds B

King, S streufert, and F E Fiedler (NewYork,John Wiley & Sons,1978)

Paul Hersey dan Keneth Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi :*

Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, (terjemahan Agus Dharma),

(Jakarta, Erlangga, 1986)

Peraturan Direktur Human Capital Management Perusahaan Perseroan (Persero)

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, 2017

Peter Verkerk, "FIEDLER'S CONTINGENCY MODEL OF LEADERSHIP

EFFECTIVENESS: BACKGROUND AND RECENT

DEVELOPMENT", (Department of Philosophy and Social Sciences, 2002)

Richard, L Daft, Leadership: Theory and Practice (The Dirden Press, 1996)

Silalahi, Ulber, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung, Refika Aditama, 2011)

Silalahi, Ulber, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. (Bandung : Refika

Aditama, 2015)

S.P, Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey, Prentice Hall International,

2003)

LAMPIRAN 1 KUESIONER

No Kuesioner :