

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan oleh Bank Mega KCP Surya Sumantri adalah *participation*, yaitu, memiliki orientasi tugas rendah dan orientasi hubungan tinggi. Dilihat dari perilaku hubungan yang diterapkan pada PT. bank Mega Kantor Cabang Setrasari memiliki presentase nilai yang tertinggi dibandingkan gaya kepemimpinan *telling*, *selling*, dan *delegating*. Dan dilihat dari perilaku tugas gaya kepemimpinan *participation* memiliki presentase nilai dibawah gaya kepemimpinan *telling* dan *selling*. dilihat dari perilaku hubungan dan perilaku hubungan gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Bank Mega Kantor Cabang Setrasari adalah gaya kepemimpinan *participation*. Gaya ini tepat digunakan pada bawahan yang tingkat kesiapan sedang ke tinggi (R3). Hal ini disebabkan kemampuan sudah ada tetapi kemauan belum. Oleh karena itu, dalam rangka mendorong supaya bawahan termotivasi untuk melakukan tugas, diperlukan komunikasi dua arah yang intensif antara pemimpin dan bawahan untuk memotivasinya, dalam gaya kepemimpinan *participation*, tanggung jawab masalah dan pembuat keputusan sebagian besar diberikan kepada bawahan.

2. Kinerja karyawan pada Bank Mega KCP Surya Sumantri dinilai dari kuesioner yang diisi oleh responden sudah memiliki kinerja yang baik dengan memperoleh rata-rata skor 2.92 yang pada kelas interval kinerja antara 2.50 -3.24 masuk dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan *telling*
3. Hubungan gaya kepemimpinan *telling* dengan kinerja karyawan Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung diketahui memiliki nilai koefisien sebesar -0,095. Nilai korelasi bertanda negatif yang berarti memiliki arah yang berlawanan antara gaya kepemimpinan *telling* dengan kinerja karyawan. Sedangkan -0,095 menurut sugiono (2014:184) termasuk kedalam hubungan yang sangat rendah. Sehingga dapat disimpulkan yang didapat jika gaya *telling* semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

- Gaya kepemimpinan *selling*

Hubungan gaya kepemimpinan *selling* dengan kinerja karyawan Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung diketahui memiliki nilai koefisien sebesar 0,015. Nilai korelasi bertanda positif yang berarti antara gaya kepemimpinan *telling* dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Sedangkan 0,015 menurut sugiono (2014:184) termasuk kedalam hubungan yang sangat rendah. Sehingga dapat disimpulkan semakin baik gaya *selling* diterapkan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

- Gaya kepemimpinan *participating*

Hubungan gaya kepemimpinan *participating* dengan kinerja karyawan

Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung diketahui memiliki nilai koefisien sebesar -0,025. Nilai korelasi bertanda negatif yang berarti memiliki arah yang berlawanan antara gaya kepemimpinan *participating* dengan kinerja karyawan. Sedangkan -0,095 menurut Sugiono (2014:184) termasuk kedalam hubungan yang sangat rendah. Sehingga dapat disimpulkan yang didapat jika gaya *participating* semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

- Gaya kepemimpinan *delegating*

Hubungan gaya kepemimpinan *delegating* dengan kinerja karyawan Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung diketahui memiliki nilai koefisien sebesar 0,041. Nilai korelasi bertanda positif yang berarti antara gaya kepemimpinan *delegating* dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Sedangkan 0,041 menurut Sugiono (2014:184) termasuk kedalam hubungan yang sangat rendah. Sehingga dapat disimpulkan semakin baik gaya *delegating* diterapkan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka penulis akan memberikan saran bagi perusahaan berupa:

1. Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan saat ini disarankan menggunakan gaya kepemimpinan *selling* atau *delegating*, karena dari kesimpulan diatas

dapat dilihat bahwa kedua gaya kepemimpinan tersebut memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan yang apabila gaya kepemimpinan tersebut diterapkan semakin baik maka akan semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan. Hal ini juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan perusahaan harus lebih sering melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk melihat perkembangan dari karyawan, karena dari teori gaya kepemimpinan situasional model Hersey dan Blanchard, karena gaya kepemimpinan yang cocok disesuaikan dengan tingkat kematangan dan tingkat kesiapan dari karyawan.
3. Gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan di Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung *participation*. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki tipe orientasi tugas yang rendah dan hubungan yang tinggi yang kurang cocok dengan karyawan yang ada di Bank Mega KCP Surya Sumantri Bandung saat ini yaitu dapat dilihat dari korelasi hubungan yang menghasilkan nilai negatif apabila gaya kepemimpinan tersebut diterapkan semakin baik maka akan membuat kinerja karyawan akan semakin menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, Herman. 2007. *Performance Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hariandja, M. T. (2006). *Perilaku Organisasi*. Unpar Press.
- Kartini, K. (2010). *pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Slamet, M. (2002). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara