

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian dilakukan untuk menjawab apa yang telah menjadi tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai di Biro Pemerintahan dan OTDA Setda Provinsi Gorontalo. Berdasarkan ulasan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan seperti berikut:

1. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh pada kinerja pegawai. Prinsip-prinsip yang berlaku pada gaya kepemimpinan situasional dapat menstimulus motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pula pada peningkatan efektivitas kinerja pegawai. Dengan menerapkan pendekatan gaya kepemimpinan situasional, maka fenomena-fenomena yang menyebabkan produktivitas organisasi menurut dapat diminimalisir. Pendekatan ini nantinya akan membangun ruang-ruang komunikasi antara pegawai dengan atasan. Atasan akan lebih jeli dalam mengidentifikasi kebutuhan pegawainya, pegawai pun akan lebih merasa diperhatikan oleh atasan. Segala aktivitas pekerjaan pegawai dapat dikontrol dengan baik sehingga kinerja pun akan lebih maksimal.
2. Hasil penelitian turut mendukung apa yang menjadi temuan oleh para peneliti terdahulu. Novita (2013) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja pegawai. Kesimpulan ini didukung pula oleh Putra (2014) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Gafur (2012) dan Prawesty (2013) pada penelitiannya meskipun tidak secara spesifik mengarah pada gaya kepemimpinan tertentu, akan tetapi turut menyimpulkan bahwa secara umum kepemimpinan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Pemerintah

- a. Pihak instansi, dalam hal ini pimpinan, disarankan untuk menerapkan metode gaya kepemimpinan situasional. Prinsip-prinsip yang berlaku pada gaya kepemimpinan situasional dapat merangsang motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pula pada peningkatan efektivitas kinerja pegawai.
- b. Membangun kembali ruang komunikasi dengan bawahan, sehingga apa yang menjadi kebutuhan pegawai dapat diperhatikan.
- c. Memaksimalkan fungsi *controlling* saat jam kerja berlangsung. Dengan adanya pengawasan, pekerjaan yang dilakukan bisa selesai tepat waktu.
- d. Membuat sebuah sistem terkait kedisiplinan yang bersifat preventif guna untuk mengarahkan perilaku pegawai agar tidak bertindak indisipliner, dengan menyertakan *reward* dan *punishment* di dalamnya. Seperti contoh melakukan pemeriksaan kinerja pegawai secara berkala misalnya setiap minggu.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Disarankan untuk memperluas wilayah penelitian tidak hanya di satu Biro saja melainkan mencakup keseluruhan Biro pada SETDA Provinsi Gorontalo sehingga bisa menambah jumlah sampel guna untuk hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

2. Disarankan untuk menambah variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai seperti motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau dengan menggunakan metode kepemimpinan yang lainnya.
3. Disarankan untuk mengembangkan instrument penelitian, yakni menyesuaikan dengan kondisi dan lingkungan dari objek yang diteliti seiring dengan perkembangan peradaban.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara.** (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S,** 2003, *Prosedur Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Bernadine R. Wirjana, M.S.W Dan Prof. Dr. Susilo Supardo,** 2006, *Kepemimpinan, Dasar-Dasar Dan Pengembangannya*. Cv. Andi Offset. Yogyakarta.
- Dr. Wahyudi.** 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Pontianak. Alfabeta
- Ghozali, Imam.** 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich Dan James H. Donnelly Jr,** (2000). "Organizations: Behaviour, Structure And Process". McGraw-Hill Companies Inc, Boston
- Gitosudarmo, Indriyo.** 2012. *Perilaku Keorganisasian (Edisi Pertama)*. Jogjakarta: BPFE.
- Hadari Nawawi, Et. Al.** 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta : Ugm Press
- Hasibuan, Malayu S.P** 2009, *Pengantar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Mathis And Jackson.** (2003). "Human Resource Management". Prentice Hall International. Usa.
- Munandar, Ashar Sunyoto.** 2001. *Psikologi Industry Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Ngalim, Purwanto.** 2005. *Administrasi Dan Supervise Pendidikan*. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosda Karya

- Putra, Sakra Brahma.** 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Bank OcbcNispTbk.Kcp Bekasi). Undip: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Ridwan.** (2009). Metode&TeknikMenyusun Proposal Penelitian. Jakarta :Alfabeta. Mulyana,
- Robbins Dan Judge.** 2007. PerilakuOrganisasi, Buku 1 Dan 2. Jakarta :SalembaEmpat
- Robbins, Stephen P.** (2006). "*Organizational Behavior*". Tenth Edition. Jakarta: Pt Gramedia Group Index
- Sekaran, Uma.** (2003). "*Research Methods For Business*". Fourth Edition. John Wiley & Sons, Inc. Usa
- Sjafri Mangkuprawira.** (2004). "Strategic Human Resource Management". Jakarta: Pt GhaliaIndonesia.
- Sugiyono.** (2015). "Metode Penelitian Dan Pengembangan(*Research And Development*)". Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah.** 2010. PerilakuOrganisasi: KonsepDasar Dan Aplikasinya. Jakarta: Raja GrafindoPersada
- Veithzal Rivai& Ahmad Fawzi MohdBasri.** 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Pt.Raja Grafindo Persada,Jakarta.
- Veithzal Rivai.** 2004.Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori KePraktik. Pt. Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Wijaya, Toni.** 2013. MetodologiPenelitianEkonomi Dan Bisnis: Teori Dan Praktik. Grahallmu.

## KUISIONER PENELITIAN

Kepada yang terhormat

Bpk/Ibu Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi Program Sarjana (S1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo, saya memohon bantuan Bpk/Ibu untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul, **“PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEMERINTAHAN DAN OTDA SETDA PROVINSI GORONTALO”**.

Sebagaimana penelitian ilmiah, kerahasiaan identitas Bpk/Ibu dalam memberikan penilaian dijamin tidak akan membawa konsekuensi yang merugikan.

Atas kesediaan dan keikhlasan Bpk/Ibu dalam mengisi kuesioner ini dengan sebenar –benarnya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fathiatulzana Humolungo

**A. Data Pribadi**

Nama (boleh tidak diisi) :  
Jenis Kelamin \*) : L / P  
Usia :  
Pendidikan terakhir :  
Pangkat/Golongan :  
Masa Kerja :  
Status Pernikahan \*) : Lajang / Menikah

\*) coret yang tidakperlu

**B. Petunjuk : Mohon memberikan pendapat atas pernyataan berikut dengan memberi tanda silang (X) ataucontreng (V) padapilihan yang tersedia:**

STS : SangatTidakSetuju

TS : TidakSetuju

BS : BiasaSaja

S : Setuju

SS : SangatSetuju

Survey ini bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana gaya kepemimpinan situasional dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Anda dapat memberikan jawaban pada pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan melihat kegunaan dari masing-masing variabel yang ada diatas tabel tersebut. Apabila anda merasa kurang paham dengan pernyataan yang ada,makadi persilahkan untuk bertanya kepada surveyor.

### Kuesioner I: Kepemimpinan Situasional (X)

No.	Item Pernyataan	Jawaban					
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	BS	S	SS	
1	Telling/Memberita hukum (X.1.1)	Pimpinan mampu memberikan perintah kerja dengan jelas					
2		Pimpinan selalunya memberikan pengarah dan alammenyelesaikan pekerjaan					
3		Pimpinan memberitahu cara menyelesaikan pekerjaan					
4	Selling/menjajakan (X.1.2)	Pimpinan memberikan instruksi yang jelas kepada bawahan					
5		Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat					
6		Pimpinan selalunya memberikan motivasi kepada bawahan					
7	Participating/ikutserta (X.1.3)	Pimpinan mampu membuat keputusan secara tepat					
8		Pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan					
9		Pimpinan ikutserta dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
10	Delegating/mendelegasikan (X.1.4)	Pimpinan tidak ikut campur dengan pekerjaan bawahan					
11		Pimpinan tidak ikutserta dalam pengambilan keputusan pekerjaan					
12		Pimpinan memberikan tanggungjawab penuh kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan					

**Kuesioner II: Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Item Pertanyaan		Jawaban				
			1	2	3	4	5
			STS	TS	BS	S	SS
1	Kualitas (Y.1.1)	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik					
2		Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna					
3	Kuantitas (Y.1.2)	Saat bekerja jam meningkat, saya melaksanakannya secara intensif.					
4	Ketepatan Waktu (Y.1.3)	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat.					
5		Saya selalu datang ke kantor tepat waktu					
6	Efektivitas (Y.1.4)	Saya selalu menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan fungsinya.					
7	Kemandirian (Y.1.5)	Saya ikut bertanggung jawab atas permasalahan yang dihadapi oleh kantor.					
8		Saya selalu menjaga nama baik instansi baik di dalam maupun di luar lingkungan kantor.					

1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu terkait hubungan antara atasan dengan bawahan pada Biro Pemerintahan Setda dan OTDA Provinsi Gorontalo?

.....

.....

.....

.....

.....

2. Apa saran Bapak/Ibu tentang bagaimana memotivasi pegawai dan menciptakan komunikasi kerja yang baik antara atasan dengan bawahan?

.....

.....

.....

.....

.....

Mohon dipastikan kembali bahwa seluruh jawaban telah diisi. Kuisioner yang telah diisi akan diambil kembali oleh peneliti.

Terimakasih atas kerjasama Bapak/Ibu dalam penelitian ini.

## Valid dan Reliabel Variabel X

**Item-Total Statistics**

	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	.573	.850
P2	.551	.849
P3	.537	.851
P4	.599	.846
P5	.667	.842
P6	.665	.842
P7	.615	.846
P8	.384	.860
P9	.490	.853
P10	.660	.841
P11	.399	.859
P12	.391	.859

## Valid dan Reliabel Variabel Y

**Item-Total Statistics**

	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	.686	.886
P2	.725	.883
P3	.596	.894
P4	.574	.901
P5	.771	.879
P6	.722	.882
P7	.782	.880
P8	.759	.881

## CURICULUM VITAE

### I. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Fatiatulzana Humolungo  
NIM : 931 413 140  
TTL : Gorontalo, 28 September 1996  
Agama : Islam  
Alamat : Jln, Kasmat Lahay  
Desa Tunggulo  
Kecamatan Limboto Barat,  
Kabupaten Gorontalo  
  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Prodi : S1 Manajemen  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Angkatan : 2013



### II. Riwayat Pendidikan

#### 1. Pendidikan Formal

- a) Taman Kanak-Kanak (TK) Surya 1 Tunggulo
- b) SDN 1 Tunggulo
- c) Maddrasah Tssanawiyah Al-Falah
- d) SMA Negeri 2 Limboto

#### 2. Pendidikan Non Formal

- a) Peserta MOMB (Masa Orientasi Mahasiswa Baru) UNG 2013.
- b) Peserta Kuliah Kerja Sibernas (KKS) Universitas Negeri Gorontalo 2016
- c) Peserta Magang Periode 2015/2016 di Kantor LP2M Universitas Negeri Gorontalo
- d) Peserta Life Skill UNG 2017