

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengamatan dari penulis diatas mengenai gaya kepemimpinan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Unisritama Pekanbaru, penulis dapat mengemukakan dan memberikan kesimpulan mengenai PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Unisritama Pekanbaru sebagai berikut:

1. Pimpinan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru menggunakan pendekatan situasional yaitu menerapkan tipe kepemimpinan sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Hal ini terlihat dari pengambilan keputusan pada bidang personalia yang menggunakan gaya kepemimpinan otokrasi dan gaya kepemimpinan demokrasi untuk membuat kebijakan pemberian kredit dan kebijakan penyelesaian kredit bermasalah.
2. Pimpinan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru menggunakan teori model jalur sasaran yang dikembangkan oleh Robert House.
3. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan ini semuanya untuk pencapaian target perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Kualitas sumber daya yang kurang tersebut akan mempengaruhi kinerja perusahaan khususnya dalam pemberian kredit dan penyelesaian kredit bermasalah.

5. Pimpinan kurang memahami benar kondisi-kondisi yang terjadi di lingkungan kerja PT. BPR Unisritama Pekanbaru.
6. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat situasional dapat memberi dampak yang baik bagi dan akan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, apabila pemimpin dapat menempatkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang terjadi pada perusahaan dan memahami

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan maka saran dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya karyawan yang tidak puas dengan pengambilan keputusan pimpinan pada bidang personalia, untuk itu direktur utama sebaiknya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan juga menciptakan suasana yang lebih nyaman dalam perusahaan agar karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.
2. Kualitas sumber daya yang kurang mempengaruhi kinerja perusahaan khususnya dalam pemberian kredit dan penyelesaian kredit bermasalah, untuk itu direktur utama perlu memfasilitasi pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PT.BPR Unisritama Pekanbaru, sehingga dalam pelaksanaan operasional perusahaan sumber daya yang ada berperan sebagai sumber daya manusia yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan, bukan sebagai penghambat.

3. Pimpinan perlu memahami benar kondisi-kondisi yang terjadi di lingkungan kerja PT. BPR Unisritama Pekanbaru agar dapat menerapkan tipe kepemimpinan yang tepat berdasarkan situasi atau kondisi yang ada.
4. Pimpinan harus mampu menentukan prioritas, dalam hal ini kemampuan untuk membedakan hal yang mendesak dan yang penting. Hal ini bermanfaat ketika direktur utama membuat keputusan dalam pemberian kredit.
5. Pimpinan harus mampu melakukan perubahan dalam cara berpikir, cara bertindak, sikap dan perilaku agar sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi tertentu yang dihadapi tanpa mengorbankan prinsip-prinsip hidup yang dianut seseorang.