

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa gaya komunikasi yang digunakan oleh pimpinan Sub. Bagian Pencarian dan Pelestarian Donor Darah Sukarela (P2D2S) di Unit Tranfusi Darah (UTD) PMI Kota Pekanbaru mengarah pada gaya komunikasi “ *Equalitarian Style dan Structuring style*”. Hal tersebut didapatkan dari hasil pengamatan dan dari hasil wawancara peneliti terhadap pimpinan Sub. Bagian P2D2S PMI Kota Pekanbaru serta enam pegawai atau bawahannya.

Adapun indikator-indikator yang mendukung hasil penelitian dilapangan yaitu (1) komunikasi terjadi dua arah, akrab, hangat, saling menghargai satu sama lain, (2) Pimpinan memberikan tugas kepada orang yang ahli dibidangnya, (3) Pimpinan menekankan pengertian bersama sehingga mencapai kesepakatan bersama, (4) Pimpinan bekerja menekankan pada kesepakatan atau kontrak kerja yang ditandatangani pegawai, (5) Pimpinan bersifat terbuka, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana yang rileks dan informal, (6) Pimpinan memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta kemampuan dalam membina hubungan baik dengan pegawainya, (7) Penyaluran informasi secara vertical kebawah berjalan baik sehingga terjadi umpan balik/*feedback*, (8) Pimpinan memantapkan tujuan organisasi dengan pemberian tugas menurut struktur organisasi, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi.

B. Saran

1. Saran Praktis

- a. Sebagai seorang pemimpin memang harus terlibat secara aktif di dalam aktivitas bawahannya untuk memberikan masukan, nasihat dan motivasi kepada pegawainya. Pemimpin juga harus memberikan contoh dan bimbingan yang baik kepada pegawainya tentang bagaimana cara melakukan pekerjaan dengan baik sehingga seorang pemimpin tidak hanya sebatas melakukan pengawasan atau sebagai *controller*.
- b. Demi kemajuan organisasi, salah satu yang paling perlu dibangun adalah komunikasi yang baik dan tepat antara atasan dengan pegawai atau bawahan agar hubungan berlangsung harmonis sehingga roda organisasi berjalan dengan lancar. Selain itu, pimpinan harus mampu mengatasi berbagai permasalahan melalui komunikasi yang tepat karena pimpinan memiliki wewenang dan tanggungjawab yang besar dalam menjaga kelancaran roda organisasi.

2. Saran Akademis

Peneliti menyarankan bagi siapapun untuk dapat meneruskan penelitian ini dimasa-masa yang akan datang seperti meneliti pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai, meneliti tentang hubungan iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi dimasa akan datang dengan menggunakan metode yang berbeda seperti pendekatan kuantitatif.