

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis dan pembahasan telah dikemukakan oleh penulis terhadap analisis gaya kepemimpinan pengurus koperasi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang dibenarkan oleh pengurus adalah gaya kepemimpinan partisipatif yang artinya dalam pengambilan keputusan dilakukan oleh karyawan setelah mendengarkan saran dan masukan dari pengurus, mengenai karyawan, mengenai karyawan menerima saran dan masukan dari pengurus tetapi keputusan akhir ada pada karyawan, mengenai karyawan memberikan dorongan kepada pengurus dalam mengendalikan diri dan menerima tanggung jawab dan mengenai karyawan menerima saran dan masukan dari pengurus dan keputusan akhir ada pada karyawan. Walaupun demikian masih harus ditingkatkan lagi terutama indikator mengenai karyawan tidak menerima saran dan masukan dari pengurus, mengenai pengambilan keputusan dilakukan oleh karyawan setelah mendengarkan saran dan masukan dari pengurus, mengenai karyawan mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada pengurus dan mengenai karyawan menyerahkan keputusan kepada pengurus terhadap apa yang akan dilakukan karyawan.

2. Tingkat motivasi kerja karyawan berada di dalam kategori cukup baik dilihat dari kebutuhan karyawan yaitu gaji yang diberikan, tunjangan-tunjangan yang diberikan koperasi (kesehatan dan hari raya), tempat dan fasilitas kerja, dan jenjang karir, artinya kebutuhan karyawan sudah cukup terpenuhi, motivasi kerja karyawan ini belum dapat dikatakan baik karena ada beberapa kebutuhan karyawan yang masih belum terpenuhi antara lain penghargaan terhadap hasil kerja karyawan Kurang Baik dan kebebasan dalam melakukan aktivitas sosial Cukup Baik.
3. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pengurus KPRI Hanukarya adalah gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan partisipatif sudah sesuai dengan kaitannya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena pengurus memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan saran dan masukan mengenai keputusan yang akan diambil meskipun keputusan akhir ada pada pengurus dalam hal ini karyawan di KPRI Hanukarya selalu diikutsertakan dalam setiap rapat, jadi karyawan merasa sangat dihargai oleh pengurus karena diberikan kesempatan mengemukakan saran dan masukan, pengurus juga memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengendalikan diri dan tanggung jawabnya, karyawan KPRI Hanukarya masih perlu dibimbing dan harus selalu diingatkan kembali mengenai tugas-tugas dan tanggung jawabnya karena tidak ada *job description* tertulis mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan.

Gaya partisipatif ini memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan dengan memberikan apa saja yang dibutuhkan karyawan agar motivasinya meningkat artinya kebutuhan karyawan juga terpenuhi dengan diterapkannya gaya

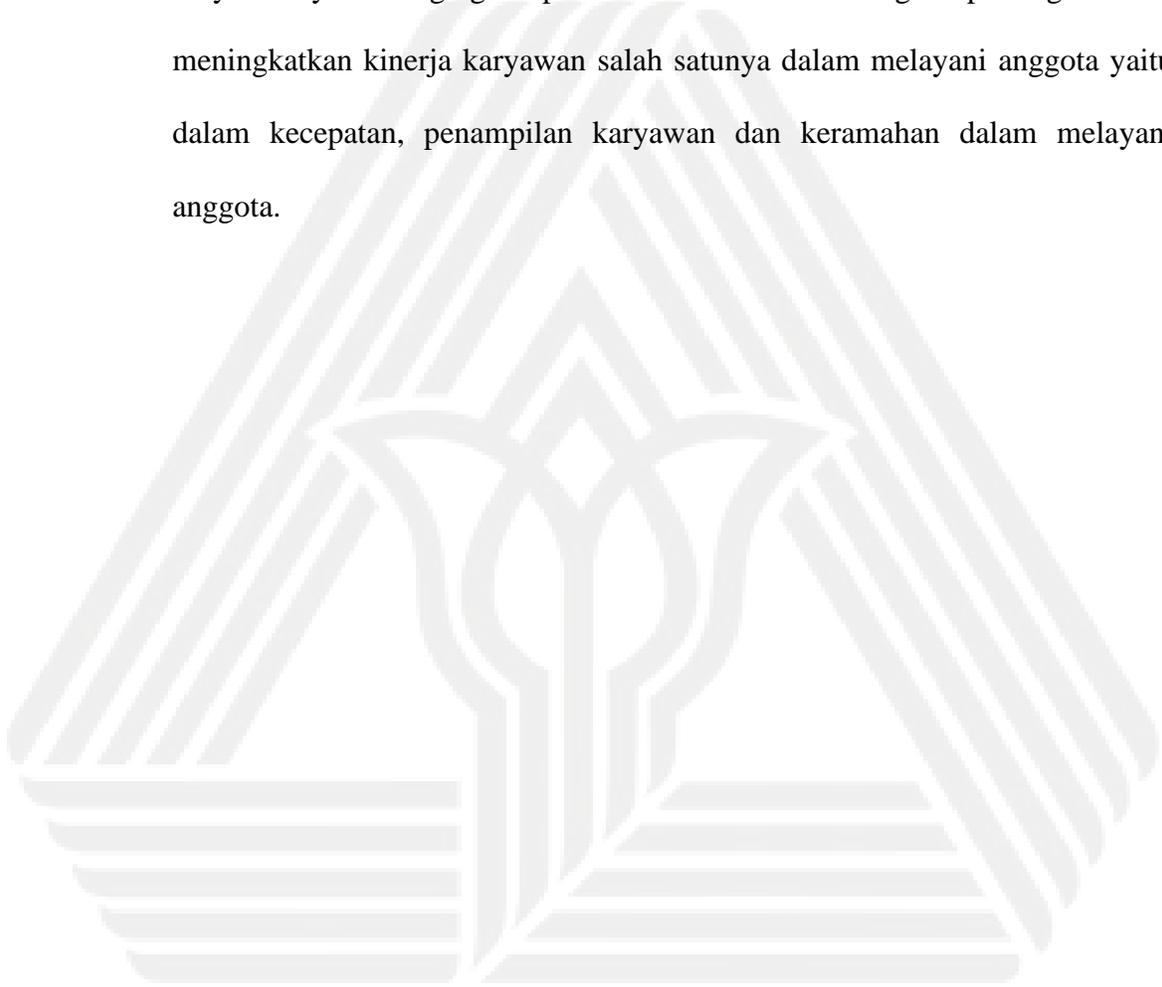
kepemimpinan partisipatif ini, meskipun ada beberapa kebutuhan karyawan yang perlu ditingkatkan lagi.

## 5.2. Saran-saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka selanjutnya penulisan menyajikan saran-saran sebagai masukan bagi pihak koperasi yaitu sebagai berikut:

1. Pengurus yang memiliki gaya kepemimpinan yang condong ke gaya partisipatif hendaknya lebih memperhatikan lagi karyawannya karena karyawan masih perlu dibimbing dan diingatkan kembali mengenai karyawan tidak menerima saran dan masukan dari pengurus, mengenai pengambilan keputusan dilakukan oleh karyawan setelah mendengarkan saran dan masukan dari pengurus, mengenai karyawan mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada pengurus dan mengenai karyawan menyerahkan keputusan kepada pengurus terhadap apa yang akan dilakukan karyawan.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan yang dinilai cukup, belum dapat dikatakan baik karena masih ada beberapa kebutuhan karyawan yang kurang terpenuhi, disarankan para pengurus dapat mengetahui dan lebih memperhatikan lagi apa saja yang dibutuhkan karyawan agar motivasi kerjanya dapat meningkat. Dilihat dari indikator penghargaan terhadap hasil kerja karyawan masih kurang baik dan kebebasan dalam melakukan aktivitas sosial cukup baik.

3. Gaya kepemimpinan pengurus dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, pengurus hendaknya lebih memperhatikan kembali apa yang dibutuhkan para karyawannya mengingat pemberian motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dalam melayani anggota yaitu dalam kecepatan, penampilan karyawan dan keramahan dalam melayani anggota.



IKOPIN