

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada BAB IV, maka dapat dibuat kesimpulan mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan KSU Tandangsari menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner gaya kepemimpinan pengurus KSU Tandangsari yang telah dinilai oleh 74 orang karyawan, diantara sub variabel kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan partisipatif memiliki skor tertinggi yaitu 752. Artinya gaya kepemimpinan pengurus KSU Tandangsari yang paling menonjol yaitu gaya kepemimpinan partisipatif. Pada sub variabel tersebut, masih ada indikator yang perlu ditingkatkan yaitu indikator mengenai pemimpin memotivasi bawahan dan juga indikator pemimpin menciptakan kerjasama yang serasi dengan bawahan. Yang mana kedua indikator tersebut dinilai cukup baik. Artinya pengurus perlu mengusahakan untuk meningkatkan indikator-indikator tersebut agar dapat lebih baik lagi.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner kinerja karyawan KSU Tandangsari yang telah dinilai oleh 3 orang pengurus, didapat total skor sebesar 79 dengan kriteria cukup baik. Artinya kinerja karyawan KSU Tandangsari telah dilaksanakan dengan cukup baik. Namun masih ada beberapa indikator yang

belum dicapai secara optimal seperti ketelitian dalam bekerja, dan inisiatif dalam menjalankan tugas yang masih dalam kriteria kurang baik. Sehingga masih diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan pengurus.

3. Upaya yang dilakukan pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi yang berbentuk financial seperti bonus maupun yang berbentuk non-financial seperti pujian, selain itu pengurus melakukan pengawasan kepada unit-unit usaha, dan melakukan evaluasi kerja. Namun upaya tersebut masih harus ditingkatkan lagi pelaksanaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka saran yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan khususnya mengenai gaya kepemimpinan pengurus dan juga kinerja karyawan KSU Tandangsari antara lain:

1. Pengurus dapat membuat jadwal kunjungan kepada setiap unit usaha agar proses komunikasi secara langsung dan juga proses *controlling* dapat berjalan dengan baik dan merata. Sehingga seluruh karyawan merasa memiliki kedekatan dengan pengurus, tidak hanya karyawan tertentu saja. Hal ini diharapkan akan membuat kinerja karyawan meningkat. Selain itu pengurus dapat memanfaatkan jadwal kunjungan ini untuk berdiskusi dan saling bertukar pikiran mengenai pengambilan keputusan. Melibatkan karyawan

dalam proses pengambilan keputusan akan membuat karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan.

2. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan kembali terutama dalam hal ketelitian dan inisiatif dalam bekerja. Koperasi diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan cara mengoptimalkan pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi. Reward yang diberikan dapat berupa bonus, pujian, peluang karir, kesempatan untuk berkembang, dan lain-lain.

Pemberian motivasi dengan program *reward* dapat membuat karyawan percaya diri dan menimbulkan adanya semangat kerja. Dengan begitu karyawan akan melakukan pekerjaan lebih baik lagi sehingga kinerjanya akan meningkat. Pengurus harus sering melakukan kontak langsung dengan karyawan secara merata agar dapat mengetahui karakteristik setiap karyawan. Sehingga pengurus dapat mengetahui bagaimana cara memberikan motivasi kepada karyawan tersebut. Karena pada dasarnya setiap orang memiliki karakteristik berbeda, sehingga pemberian motivasinya pun mungkin akan berbeda.

3. Inisiatif karyawan dapat dibangun dengan mendorong rasa percaya diri mereka. Rasa percaya diri salah satunya dapat dimunculkan dengan dukungan penuh dari seorang pemimpin. Pengurus dapat mengkombinasikan gaya kepemimpinan partisipatif dengan delegatif agar karyawan dapat terbiasa dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh pengurus. Dengan

ini, karyawan diharapkan dapat lebih berani mengambil tindakan dan meningkatkan inisiatifnya dalam bekerja.

4. Pengurus dapat meningkatkan kerjasama yang serasi dengan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang lancar antar pengurus dan karyawan, saling menghormati serta saling mendukung. Pengurus juga dapat melakukan pengawasan kepada setiap karyawan secara merata agar dapat mengontrol kegiatan kerja. Dengan demikian pengurus dapat mengevaluasi kinerja karyawannya secara terjadwal misalnya satu kali dalam satu bulan.

