

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah mengulas temuan dari penelitian yang telah dibahas di Bab IV, kita bisa menyimpulkan beberapa poin mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan Pengurus dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan di KSU Tandangsari seperti berikut ini:

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner gaya kepemimpinan pengurus KSU Tandangsari yang telah dinilai oleh 68 orang karyawan, gaya kepemimpinan partisipatif memiliki skor tertinggi yaitu 690 yang artinya gaya kepemimpinan pengurus KSU Tandangsari yang paling menonjol adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Namun, pada sub variabel tersebut, masih ada indikator yang perlu ditingkatkan lagi yaitu indikator mengenai pemimpin memotivasi bawahan dan juga indikator pemimpin menciptakan kerjasama yang serasi dengan bawahan, yang mana kedua indikator tersebut mendapat kriteria kurang setuju. Disimpulkan bahwa kondisi indikator tersebut cukup baik namun 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, dengan total skor sebesar 79 dengan kriteria Kurang Setuju. 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 tidak setuju atau 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, penulis memberikan beberapa saran terhadap komponen-komponen terkait dan pihak yang membutuhkan hasil dari penelitian ini. Saran tersebut berupa saran teoritis dan saran praktis. Saran teoritis diberikan kepada pihak Universitas Koperasi Indonesia dan peneliti selanjutnya atau pembaca, serta saran praktis diberikan kepada KSU Tandangsari dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Maka saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan khususnya mengenai gaya kepemimpinan pengurus dan juga kinerja karyawan antara lain:

1. Kepada pihak Universitas Koperasi Indonesia supaya meningkatkan kualitas arsip penelitian mahasiswanya, dengan pentaan dan pengelompokan jenis penelitian yang sesuai dan rapi akan memudahkan pengawas perpustakaan dan mahasiswa mencari referensi penelitian yang dibutuhkan. Meningkatkan kualitas *repository* Gudang arsip jurnal

dan skripsi secara *online* juga perlu diperhatikan dengan baik agar memudahkan mahasiswa dalam mencari penelitian yang dibutuhkan.

2. Kepada penelitian selanjutnya diharapkan meneliti pengaruhnya terlebih dahulu dari setiap variabel yang diambil, pengambilan keputusan dari data statistik akan meningkatkan nilai dan tingkat keterkaitan antara kedua variabel. Peneliti selanjutnya juga diharapkan tidak hanya meneliti variabel dan faktor-faktor yang sama dengan penelitian yang sudah ada, namun meneliti variabel-variabel atau faktor-faktor lain yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
3. 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.

4. 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.
5. 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. 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 karvawannya secara teriadwal misalnya satu kali dalam satu bulan.