

BAB V

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Tujuan utama dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transaksioanal dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka berikut ini beberapa kesimpulan yang diambil oleh peneliti yaitu:

- a. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .
- c. Kemampuan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kemampuan Kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dialami dalam penulisan ini adalah:

- a. Variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini belum berpengaruh secara penuh dan masih membutuhkan variabel lain yang secara penuh memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Keterbatasan ini terjadi karena dasar teori maupun implementasi penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional yang belum dilakukan secara lebih mendetail.

5.3. Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan saran bagi KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta pertama pada komitmen organisasi perlu adanya peningkatan yang intens terhadap rasa percaya diri karyawan baik terhadap organisasi maupun terhadap kinerjanya, sehingga setiap karyawan memiliki sikap yang loyal terhadap organisasi terutama untuk terus berkarir dan memberikan yang terbaik bagi keberlangsungan pertumbuhan koperasi. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan pemberian apresiasi yang sesuai dengan kinerja yang diberikan.

Pimpinan diharapkan terus melakukan fokus peningkatan pengupayaan suasana nyaman pada koperasi, serta perlu melakukan

pengawasan secara langsung agar sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan koperasi. Secara gaya kepemimpinan transaksional yang telah diterapkan sangat baik namun perlu adanya peningkatan lebih lanjut terhadap kedua poin tersebut agar benar-benar diterapkan dengan sangat baik. Pada variabel gaya kepemimpinan transaksional perlu adanya peningkatan yang lebih intensif terutama pada variabel ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan koperasi harus memperhatikan hal ini dan menjadikannya sebagai acuan kedepannya dalam memimpin agar kinerja karyawan semakin baik.

Kemudian pada aspek kemampuan kerja karyawan perlu meningkatkan sikap yang aktif terutama dalam proses pemberian saran terhadap koperasi langkah apa saja yang relevan dilakukan kedepannya agar sistem maupun kinerja koperasi semakin baik dan terus mengalami perkembangan. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya dukungan berupa pelatihan rutin sehingga kemampuan kerja karyawan semakin bertumbuh.

Selanjutnya pada aspek kinerja karyawan koperasi perlu mengembangkan tiga hal penting agar semakin baiknya kinerja yang dihasilkan yaitu mengembangkan kemampuan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh koperasi, mampu menyelesaikan pekerjaan tidak hanya satu namun lebih dari itu dengan catatan tugas yang diberikan tidak melebihi batas kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan serta perlu adanya tuntutan disiplin yang mampu mengarahkan para karyawan agar mampu menyelesaikan tugas-tugas tepat

waktu sehingga tidak terjadi menurunnya eksistensi koperasi dalam pelayanan kepada anggota. Ketiga elemen tersebut dapat dikembangkan dengan pembuatan konsep kerja yang lebih tepat dan terukur serta perlu adanya latihan pengembangan kinerja bisa dalam bentuk pembuatan sistem kerja yang lebih simple namun memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya perlu melakukan kajian yang lebih fleksibel dan terstruktur agar penelitian ini semakin jelas dan dapat lebih luas pemahamannya. Peneliti selanjutnya perlu melakukan pengembangan variabel pada penelitian ini yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta, sehingga penelitian ini menjadi semakin akurat dan terus dapat dipergunakan pada penelitian selanjutnya.