

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Kepribadian, Kapabilitas Inovasi Individu dan Kinerja di Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat yang didapat adalah sebagai berikut:
  - a. Kepemimpinan pada pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua berdasarkan 5 indikator yaitu kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik; kemampuan yang efektivitas; kemampuan yang partisipatif; kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu; dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang, secara keseluruhan tergolong **baik**. Indikator dengan skor tertinggi yakni kepemimpinan yang partisipatif, yang artinya banyak pegawai yang mendukung pimpinan yang menentukan keputusan secara musyawarah; dan pimpinan yang mampu meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan. Serta masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang, yang artinya sebagian pegawai menilai pimpinan belum mampu bertanggungjawab atas tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok; dan pimpinan belum

mampu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

- b. Kepribadian pada pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua berdasarkan 5 indikator yaitu ektraversi (*extraversion*); mudah akur/mudah bersepakat (*agreeableness*); sifat berhati-hati (*conscientiousness*); stabilitas emosi (*emotional stability*); dan terbuka dengan hal baru (*openness to experience*), secara keseluruhan tergolong **baik**. Indikator dengan skor tertinggi yakni sifat berhati-hati (*conscientiousness*), yang artinya banyak pegawai telah mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan; dan mampu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Serta masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu stabilitas emosi (*emotional stability*), yang artinya sebagian pegawai belum mampu untuk tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan; dan belum mampu mengendalikan emosi dengan baik.
- c. Kapabilitas inovasi individu pada pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua berdasarkan 3 indikator yaitu karakteristik kepribadian; perilaku individu; dan hasil (*output*), secara keseluruhan tergolong **baik**. Indikator dengan skor tertinggi yakni perilaku individu, yang artinya banyak pegawai memiliki keinginan untuk berkembang menjadi lebih baik daripada sebelumnya; dan memiliki keinginan untuk berubah menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Serta masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu karakteristik kepribadian, yang

artinya sebagian pegawai belum mampu menghasilkan suatu proses baru yang dapat berguna bagi perusahaan; tidak merasa percaya diri untuk menyampaikan gagasan/ide yang dimiliki; dan belum mampu menerima kritik/saran dari orang lain tanpa merasa tersinggung.

- d. Kinerja pada pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua berdasarkan 6 indikator yaitu kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; efektivitas; kemandirian; dan komitmen kerja, secara keseluruhan tergolong **cukup baik**. Indikator dengan skor tertinggi yakni komitmen kerja, yang artinya banyak pegawai memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan perusahaan; dan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di perusahaan. Serta masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu kualitas, yang artinya sebagian pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan teliti; dan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.
2. Secara parsial, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua. Berdasarkan hasil yang diperoleh, jelas bahwa sebagian pegawai menilai pimpinan belum mampu bertanggungjawab atas tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok; dan pimpinan belum mampu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan saat bekerja.

3. Secara parsial, kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan hasil yang diperoleh, jelas bahwa pegawai memerlukan kepribadian yang baik guna meningkatkan kinerja mereka, karena dengan memiliki kepribadian yang baik itu penting dan memberikan dampak bagi peningkatan kinerja pada pegawai yaitu dengan mampu untuk tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan; dan mampu mengendalikan emosi dengan baik.
4. Secara parsial, kapabilitas inovasi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan hasil yang diperoleh, jelas bahwa pegawai memerlukan kapabilitas inovasi individu guna meningkatkan kinerja mereka, karena dengan memiliki kapabilitas inovasi individu itu penting dan memberikan dampak bagi peningkatan kinerja pada pegawai yaitu dengan mampu menghasilkan suatu proses baru yang dapat berguna bagi perusahaan; merasa percaya diri untuk menyampaikan gagasan/ide yang dimiliki; dan mampu menerima kritik/saran dari orang lain tanpa merasa tersinggung.
5. Kepemimpinan dan kepribadian secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan hasil yang diperoleh, jelas bahwa dengan ditingkatkannya kepemimpinan dan didukung oleh kepribadian yang baik itu penting, serta memberikan dampak bagi peningkatan kinerja pada pegawai, yaitu pegawai yang mendapatkan

bimbingan serta motivasi dalam bekerja dan berusaha untuk tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi pada pekerjaannya akan lebih meningkatkan kualitas kerja pegawai yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan teliti dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.

6. Kepribadian dan kapabilitas inovasi individu secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan hasil yang diperoleh, jelas bahwa dengan dukungan kepribadian yang baik dan tercapainya kapabilitas inovasi individu itu penting, serta memberikan dampak bagi peningkatan kinerja pada pegawai, yaitu pegawai mampu mengendalikan emosi dengan baik dan mampu menerima kritik/saran dari orang lain tanpa merasa tersinggung, akan lebih meningkatkan kualitas kerja pegawai yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan teliti dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran diantaranya:

1. Kepemimpinan pada pegawai di Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor tertinggi yakni kepemimpinan yang partisipatif. Dimana dalam hal ini, disarankan bagi

Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua untuk mempertahankan pengambilan keputusan secara musyawarah dengan seluruh pegawai dan tetap cermat dalam meneliti segala masalah yang terjadi pada setiap pekerjaan, yangmana akan mendukung peningkatan keefektifan dan kegiatan di Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua lebih baik lagi. Dengan cara Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua dapat menunjukkan tindakan dan perilaku mampu bertanggungjawab atas tugas individu maupun tugas kelompok, serta dapat memberikan dorongan, bimbingan, serta motivasi kepada para pegawai.

2. Kepribadian pada pegawai di Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor tertinggi yakni sifat berhati-hati (*conscientiousness*). Dimana dalam hal ini, disarankan bagi Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua untuk mempertahankan konsistensinya dalam mengerjakan tugas dengan baik dan sesuai harapan serta teliti dalam bekerja, yangmana akan mendukung peningkatan keefektifan dan kegiatan di Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua lebih baik lagi. Dengan cara Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua dapat menunjukkan tindakan dan perilaku yang tenang dalam menghadapi setiap masalah yang dihadapi dan berusaha mengendalikan emosi dengan sebaik mungkin.
3. Kapabilitas inovasi individu pada pegawai di Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor tertinggi yakni perilaku individu. Dimana dalam hal ini, disarankan bagi

Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua untuk mendukung serta memfasilitasi para pegawainya untuk berkembang dan berubah menjadi lebih baik daripada sebelumnya, yang mana akan mendukung peningkatan keefektifan dan kegiatan di Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua lebih baik lagi. Dengan cara Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua dapat menciptakan suatu hal yang baru yang dapat berguna bagi dirinya ataupun bagi perusahaan, serta selalu memberikan serta berbagi gagasan/ide yang dimilikinya baik kepada pimpinan maupun rekan kerjanya.

4. Kinerja pada pegawai di Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua termasuk dalam klasifikasi cukup baik dengan total skor tertinggi yakni komitmen kerja. Dimana dalam hal ini, disarankan bagi Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja, yang mana akan mendukung peningkatan keefektifan dan kegiatan di Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua lebih baik lagi. Dengan cara Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua dapat menunjukkan tindakan dan perilaku yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan cermat dan teliti, dan bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.
5. Adapun dalam peningkatan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kepribadian pada pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat masih tergolong cukup baik. Melalui hal tersebut, kepribadian dengan lima indikatornya dapat menentukan keberhasilan pimpinan dalam mewujudkan kinerja pegawai yang

baik, yang dapat dilakukan dengan cara memberikan arahan untuk menciptakan kepribadian yang positif seperti suka bekerja sama, inovatif, terbuka, teratur, gigih dalam bekerja dan emosi yang stabil. Selain itu, pimpinan pun harus menciptakan hubungan kerja yang baik dengan para pegawainya.

6. Adapun dalam peningkatan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepribadian dan kapabilitas inovasi individu pada pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat masih tergolong cukup baik. Melalui hal tersebut, pegawai yang memiliki kepribadian yang baik diharapkan untuk dapat meningkatkan kapasitas dalam dirinya, menciptakan komitmen yang kuat dalam bekerja dan menghadapi masalah, atau juga dapat dilakukan dengan berusaha berpikir, merespon, dan menghadapi situasi tertekan saat perilaku kerja inovatif diperlukan dan ditunjukkan.