

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan melalui empat indikator yaitu *directive*, *supportive*, *participative* dan *achievement-oriented* mampu meningkatkan performa kerja karyawan Rojo House Solution sebagai berikut :

1. Indikator *Directive*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan sudah baik dalam melaksanakan perannya sebagai pemimpin *directive*. Karyawan dapat memahami apa yang diharapkan oleh pimpinan atau perusahaan melalui performa kerjanya.

2. Indikator *Supportive*

Kepemimpinan *supportive* mampu berperan dalam meningkatkan performa kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian peran kepemimpinan *supportive* di Rojo House Solution cukup baik. Namun, pimpinan harus meningkatkan peran *supportive* karena karyawan merasa suasana kondusif pasca masalah belum tercipta.

3. Indikator *Participative*

Berdasarkan hasil penelitian peran *participative* pimpinan Rojo House Solution masih kurang baik. Melalui studi literatur didapatkan bahwa kepemimpinan *participative* akan mampu meningkatkan motivasi dan

loyalitas karyawan yang akan berdampak pada meningkatnya performa kerja. Sehingga pimpinan Rojo House Solution harus mengevaluasi kembali bagaimana perannya dalam melibatkan karyawan pada proses pengambilan keputusan perusahaan.

4. Indikator *Achievement-oriented*

Kebijakan perusahaan dengan memberikan reward dan punishment melalui peran kepemimpinan *achievement-oriented* telah berjalan dengan baik dan mampu meningkatkan performa kerja karyawan. Hasil ini dibuktikan responden karyawan menyatakan pimpinan telah melakukan peran *achievement-oriented* dengan baik. Karyawan merasa bahwa mereka mampu untuk mencapai standar kerja yang tinggi sehingga performa kerja akan meningkat

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka peneliti mencoba memberikan saran yaitu seharusnya dalam proses diskusi, pimpinan harus mampu menjadi mentor untuk mengembangkan saran-saran kreatif dari karyawan serta harus mengedukasi lebih lanjut terkait proses pengambilan keputusan. Harapannya ketika saran karyawan tidak digunakan sebagai pendukung pengambilan keputusan, mereka tidak merasa kecewa. Bahkan mereka akan merasa bangga, dan akan lebih termotivasi untuk memberikan saran-saran yang lebih kreatif pada diskusi selanjutnya.