

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan temuan yang diperoleh dari lapangan di UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa mencerminkan model yang efektif, berdasarkan empat indikator dari Kartini Kartono, yaitu: komunikasi, motivasi, ketegasan, dan perhatian pada karyawan. Pimpinan berkomunikasi dengan cara yang terbuka dan dua arah, secara aktif memotivasi karyawan melalui imbalan dan penghargaan, menunjukkan ketegasan dalam penerapan peraturan, serta memperhatikan kesejahteraan dan tantangan yang dihadapi karyawan. Pendekatan kepemimpinan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin, dan produktif.
2. Gaya kepemimpinan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan dengan menerapkan komunikasi yang transparan, memberikan dorongan secara langsung, ketegasan dalam aturan kerja, serta memberikan perhatian kepada karyawan. Pimpinan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan disiplin. Akibatnya, karyawan menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam berbagai indikator kinerja seperti kualitas pekerjaan, kuantitas

produksi, ketepatan dalam penyelesaian tugas, efisiensi biaya, dan kemampuan bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan yang ketat. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menjadi faktor strategis dalam mencapai tujuan kerja di lingkungan UMKM.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa, diharapkan pimpinan terus menjaga dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang komunikatif, tegas, dan penuh perhatian terhadap kondisi karyawan. Pemberian motivasi yang konsisten, baik dalam bentuk materiil maupun non materiil perlu ditingkatkan agar semangat dan loyalitas karyawan tetap terjaga dalam jangka panjang. Selain itu, pengawasan terhadap kedisiplinan waktu dan efektivitas kerja dapat ditingkatkan dengan pendekatan yang humanis agar suasana kerja tetap positif.
2. Bagi karyawan, diharapkan dapat menjaga kedisiplinan dan terus meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja. Sikap aktif, terbuka terhadap arahan pimpinan, dan menjaga kerja sama tim merupakan kunci utama dalam menjaga dan meningkatkan kinerja. Karyawan juga diharapkan mampu menjaga kepercayaan yang telah diberikan pimpinan dengan bekerja secara jujur, mandiri, dan profesional.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi acuan awal dalam memahami kontribusi pemimpin terhadap peningkatan kinerja karyawan dan mengembangkan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi

lokasi, jumlah informan, maupun pendekatan teori yang digunakan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap aspek lain seperti loyalitas, kepuasan kerja, atau retensi karyawan, serta mempertimbangkan penggunaan metode kuantitatif agar hasil yang diperoleh lebih terukur dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas dalam konteks UMKM dan sektor industri kreatif lainnya.