

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang *reward*, disiplin kerja, loyalitas, kepemimpinan *entrepreneurial* dan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Gambaran tentang *reward*, disiplin kerja, loyalitas, kepemimpinan *entrepreneurial* dan kinerja karyawan pada koperasi primadona bank NTT adalah cukup baik.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *reward* tidak berpengaruh terhadap Kepemimpinan *entrepreneurial* pada koperasi primadona bank NTT.
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan *entrepreneurial* pada koperasi primadona bank NTT.
4. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan *entrepreneurial* pada koperasi primadona bank NTT.
5. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi primadona bank NTT.
6. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi primadona bank NTT.
7. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi primadona bank NTT.

8. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan *entrepreneurial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi primadona bank NTT.
9. Kepemimpinan *entrepreneurial* tidak mampu memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan pada koperasi primadona bank NTT.
10. Kepemimpinan *entrepreneurial* tidak mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi primadona bank NTT.
11. Kepemimpinan *entrepreneurial* mampu memediasi loyalitas terhadap kinerja karyawan pada koperasi primadona bank NTT.
12. Kontribusi variabel *reward*, disiplin kerja, loyalitas, Kepemimpinan *entrepreneurial* terhadap kinerja karyawan kuat, sedangkan pula kontribusi variabel *reward*, disiplin kerja, loyalitas terhadap kepemimpinan *entrepreneurial* juga kuat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, saran yang dapat diberikan pada karyawan koperasi primadona bank NTT adalah sebagai berikut:

1. Koperasi Primadona Bank NTT disarankan untuk segera menetapkan sistem *reward* yang berbasis kinerja dengan indikator yang terukur, seperti pencapaian target simpan pinjam, ketepatan waktu pelayanan, dan kepuasan anggota, serta mengalokasikan dana *reward* secara khusus dari hasil surplus koperasi. *Reward* dapat diberikan dalam bentuk bonus tunai setiap triwulan bagi karyawan berprestasi, pemberian sertifikat penghargaan saat rapat

anggota tahunan, kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan kapasitas di luar daerah, hingga promosi jabatan berdasarkan hasil evaluasi kinerja periodik. Langkah nyata ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan secara konsisten dan berkelanjutan.

2. Koperasi Primadona Bank NTT disarankan untuk secara nyata menerapkan disiplin kerja melalui penyusunan buku pedoman kerja dan tata tertib yang wajib ditandatangani seluruh karyawan, melakukan absensi digital berbasis waktu nyata (*real-time*), serta mengadakan *briefing* pagi setiap hari untuk menegaskan target dan etika kerja. Manajemen perlu menjadwalkan inspeksi mendadak serta menerapkan sistem poin terhadap pelanggaran atau keteladanan, yang dapat dikonversi menjadi sanksi atau penghargaan. Dengan langkah konkret ini, koperasi dapat membangun budaya kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan profesional di semua lini.
3. Koperasi Primadona Bank NTT disarankan untuk membangun loyalitas karyawan secara nyata dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui program “*Employee Gathering*” rutin untuk mempererat hubungan antar karyawan, memberikan penghargaan bulanan seperti “Karyawan Terbaik” disertai insentif, serta membuka jalur karier yang jelas melalui pelatihan dan promosi berbasis prestasi. Selain itu, koperasi perlu menyediakan fasilitas pendukung kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, bantuan pendidikan anak, dan ruang konsultasi internal, agar karyawan merasa dihargai, nyaman, dan berkomitmen jangka panjang terhadap institusi.
4. Koperasi Primadona Bank NTT disarankan untuk secara nyata menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur dengan menetapkan Key

Performance Indicators (KPI) yang disesuaikan dengan masing-masing posisi kerja, melaksanakan evaluasi kinerja setiap tiga bulan melalui form penilaian yang distandarisasi, dan memberikan umpan balik langsung dalam sesi *one-on-one* antara atasan dan karyawan. Hasil evaluasi sebaiknya dijadikan dasar dalam pemberian insentif, promosi, atau pelatihan lanjutan, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan terus meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan.

5. Koperasi Primadona Bank NTT disarankan untuk secara nyata menerapkan gaya kepemimpinan *entrepreneurial* dengan mengadakan forum ide inovatif bulanan di mana karyawan bebas mengusulkan solusi atau pengembangan layanan, memberi pelatihan kepemimpinan dan manajemen risiko kepada staf potensial, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis melalui tim kerja lintas divisi. Selain itu, pimpinan koperasi perlu secara aktif menjadi mentor dan fasilitator yang mendorong keberanian mencoba hal baru, agar tercipta budaya kerja yang inovatif, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian bersama.