

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Kinerja pengurus koperasi direfleksikan dari efektivitas, efisiensi, kepuasan, keadilan, responsivitas, keterbukaan/transparansi dan empati. Kontribusi paling besar yang merefleksikan kinerja pengurus koperasi adalah empati tercermin dari pengurus koperasi memahami kondisi anggota koperasi ketika mengambil kebijakan atau membuat program kerja. Pelatihan direfleksikan dari jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode yang digunakan, kualifikasi instruktur/pelatih dan waktu (banyaknya sesi). Kontribusi terbesar yang merefleksikan pelatihan adalah metode yang digunakan tercermin dari metode demo mudah diserap peserta pelatihan. Komunikasi direfleksikan dari *respect, empathy, audible, clarity* dan *humble*. Kontribusi paling besar yang merefleksikan komunikasi adalah *audible* tercermin dari pernyataan sebagai anggota koperasi dapat memahami pesan yang disampaikan oleh pengurus koperasi. Lingkungan kerja non fisik dibentuk dari prosedur kerja, standar kerja, kejelasan tugas, sistem penghargaan dan hubungan antar pengurus koperasi. Kontribusi paling besar yang merefleksikan lingkungan kerja adalah prosedur kerja tercermin dari pernyataan sebagai pengurus koperasi mempunyai alur kerja sesuai rencana kerja koperasi. Kompetensi direfleksikan oleh pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, *commitment*, dan minat. Kontribusi yang

paling besar yang merefleksi kompetensi adalah pemahaman tercermin dari sebagai pengurus koperasi mempunyai sikap pemahaman tercermin dari pengurus koperasi bersikap kebersamaan, solidaritas, tanggung jawab, kekeluargaan dan gotong royong sesuai jati diri koperasi.

2. Pelatihan, komunikasi dan lingkungan kerja non fisik yang kondusif mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengurus koperasi menjadi lebih efektif sehingga dapat mencapai tujuan organisasi koperasi sesuai visi dan misi. Komunikasi paling diapresiasi dalam meningkatkan kinerja pengurus koperasi tercermin dari *empathy* tergambaran pengurus koperasi dalam berkomunikasi bersikap empati atas kondisi dan kepentingan anggota, sehingga komunikasi dapat berjalan efektif antara dua belah pihak mendapatkan pemahaman yang sama.
3. Pelatihan, komunikasi dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh dapat meningkatkan kompetensi. Pelatihan paling diapresiasi dalam meningkatkan kompetensi pengurus koperasi, hal ini menunjukkan bahwa metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pengurus koperasi tercermin dari metode demo mudah diserap peserta pelatihan.
4. Kompetensi mempengaruhi kinerja pengurus, tergambaran dari kemampuan terutama pada sebagai pengurus koperasi dapat berkoordinasi tentang pengelolaan koperasi dan mampu mengelola koperasi dapat meningkatkan kinerja pengurus koperasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi koperasi.

5. Kompetensi berperan memediasi pengaruh pelatihan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus, yang ditunjukkan dari metode yang digunakan tercermin dari metode demo mudah diserap peserta pelatihan dan komunikasi tercermin dari *empathy* tercermin dari pengurus koperasi dalam berkomunikasi bersikap empati atas kondisi dan kepentingan anggota, sehingga komunikasi dapat berjalan efektif antara dua belah pihak mendapatkan pemahaman yang sama sehingga dapat menyelesaikan permasalahan anggota serta lingkungan kerja non fisik tercermin dari sistem penghargaan tercermin dari sebagai pengurus koperasi perlu penghargaan lebih untuk pengurus koperasi dapat meningkatkan kinerja pengurus koperasi. Kompetensi tercermin dari kemampuan tergambar sebagai pengurus koperasi dapat berkoordinasi tentang pengelolaan koperasi dan mampu mengelola koperasi yang berdampak pada peningkatan kinerja pengurus tercermin efektivitas tergambar dari sebagai pengurus koperasi, dapat mencapai tujuan organisasi koperasi sesuai visi misi dan rencana kerja koperasi.

## **B. Saran**

### 1. Secara Teoritis

- a. Perlu adanya *re-definisi* atau penyampaian konsep kinerja pada organisasi berbasis masyarakat.
- b. Penelitian selanjutnya supaya bisa diuji alat uji yang berbeda/dengan metode yang berbeda/wilayah yang lebih luas supaya model ini bisa digunakan untuk industri lainnya.

- c. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan pengembangan ilmu konsep tentang kinerja pengurus koperasi
- d. Pada penelitian selanjutnya dapat ditambahkan referensi tentang konsep adaptif pada indikator untuk meningkatkan kinerja pengurus koperasi di era VUCA.

## 2. Secara Praktis

- a. Pada koperasi, sebaiknya pengurus koperasi diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan agar pengurus koperasi lebih terampil dalam bekerja dan dapat meningkatkan kompetensi yang berdampak peningkatan kinerja pengurus koperasi.
- b. Pada pemilihan pengurus koperasi, tidak hanya mau tetapi juga siap latih dan mempunyai kompetensi dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengurus koperasi.
- c. Bagi pengambil kebijakan, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan kajian strategis bagi pengembangan sumber daya manusia di bidang perkoperasian agar senantiasa meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan di bidang pengelolaan koperasi dengan cara memberikan pelatihan dengan metode demo supaya mudah diserap dan dapat meningkatkan ketahanan ekonomi koperasi.
- d. Peneliti selanjutnya dapat memperluas lingkup penelitian ke koperasi yang berada di wilayah lain, seperti Jawa Timur atau Indonesia. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih luas tentang pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus koperasi. Selain itu

pertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus koperasi. Selain pelatihan, komunikasi, lingkungan kerja non fisik, dan kompetensi, ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus koperasi, seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Peneliti dapat mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam penelitiannya untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, tetapi masih memiliki keterbatasan antara lain :

1. Kuisisioner yang dilakukan secara *online* karena peneliti tidak bisa berinteraksi secara leluasa dikarenakan dilakukan pada tahun 2022, pada saat perubahan pandemi menjadi endemic, pemulihan nasional sehingga penyebaran kuisisioner melalui *google form* tidak bisa berinteraksi langsung. Tetapi persepsi responden tetap sama dan valid.
2. Pengujian pengembangan model penelitian tentang kinerja pengurus terbukti, tetapi untuk menjadi model yang baku masih diperlukan penelitian yang lebih luas supaya dapat digeneralisasikan.