

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Pada dasarnya semua gaya kepemimpinan yang ada dapat diterapkan oleh siapa saja pada saat ia menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi. Sehingga sebuah organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin yang mampu membawa organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, utamanya dalam organisasi partai politik dan dalam membawa organisasi ke arah yang baik, maka terdapat masalah yang dihadapi, seperti halnya perbedaan pendapat. Dalam hal menyatukan pendapat tersebut dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat menyatukan setiap pendapat agar tidak terjadi hal-hal yang akan merusak organisasi. Partai Gerindra Gorontalo merupakan organisasi Partai Politik yang diketuai oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis.

Pimpinan Partai selalu memperhatikan kebutuhan pengurus partai dan kader, melakukan musyawarah untuk hasil yang terbaik bagi partai, memberikan hak kepada pengurus dan kader partai untuk pengambilan kebijaksanaan atas pengambilan keputusan dalam kaitan penyelesaian pekerjaan yang sedang dilaksanakan, memberikan motivasi kepada kader dan pengurus partai dalam hal kinerja yang dihasilkan. memberikan reward dalam hal menunjukkan prestasi, dan tingkat sosialitas yang tinggi.

Gaya kepemimpinan dalam mengembangkan kinerja kader Partai Gerindra di Provinsi Gorontalo menunjukkan hasil Kualitas kinerja yang baik yaitu adanya sistem standarisasi kinerja partai, kuantitas ditetapkan dengan adanya target waktu atas hasil kerja yang dicapai, penghematan waktu yang masih belum maksimal karena saat-saat tertentu waktu yang ditetapkan atas penyelesaian project tidak dapat selesai dengan maksimal, efisiensi biaya disesuaikan dengan pemberlakuan sistem kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan Kepemimpinan dan kaderisasi merupakan dua hal yang saling berkaitan dalam pengembangan organisasi. Kaderisasi pun

menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena kaderisasi merupakan bentuk upaya-upaya mendukung terbentuknya integritas kepribadian dan kemampuan untuk menggerakkan orang lain secara intensif sehingga dapat mempersiapkannya untuk menjadi pemimpin di masa depan.

Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja kader gerindra, mempersiapkan atau mencetak calon-calon yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi untuk menjadi pemimpin di masa depan yang siap dalam menjalankan organisasinya. Dalam hal kepemimpinan, peningkatan kualitas sangat diperlukan demi menjaga kelangsungan sebuah organisasi. Peningkatan kualitas kepemimpinan harus dilakukan sebagai usaha pengembangan kemampuan dalam memecahkan masalah, melalui proses mengikutsertakan atau meningkatkan peran serta orang-orang yang dipimpin.

## **5.2 Saran**

Sebagai kesimpulan dilihat dari atas maka dapat diambil saran bahwa:

1. Pemimpin harus memiliki kecerdasan yang tinggi dan bijaksana dalam mengambil keputusan, menerima saran dan masukan dari kader.
2. Pemimpin harus mengoptimalkan waktu pengambilan keputusan dengan tidak mengesampingkan hasil putusan.
3. Pemimpin harus selalu membagi pengalaman pada kader partai sehingga melahirkan kader yang baik dan berkualitas juga dengan jiwa pemimpin yang elegan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Steers, R.M. & Porter, L.W. 1991. *Motivation and work behaviour* (5 th ed). New York: McGraw-Hill
- Eysenck, H. J., Arnold, W., & Meili, R. 1972. *Encyclopedia of psychology*. Great Britain-London: The Pitman Press, Bath.
- Dharma, A. 1998. *Perencanaan pelatihan*. Jakarta: Pusdiklat Pegawai Depdikbud.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Byars, L.L., & Rue, L.W. 1991. *Human resources management (3rd ed)*. Richard D. Irwin, Inc. USA: Von Hoffman Press, Inc.
- Walker, J. W. 1980. *Human resources planning*. New York: McGraw-Hill Book Company
- HAR Tilaar, Manajemen Pendidikan Nasional, Bandung : Rosdakarya, 2003
- Amstrong, Mischael, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka*, Jakarta, Prenhalindo.

<http://partaigerindra.or.id/sejarah-partai-gerindra> tanggal 02 Juli 2018

<https://media.neliti.com/media/publications/114488-ID-pengaruh-politik-dalam-bidang-pendidikan.pdf> tanggal 02 Juli 2018

<https://pakarkomunikasi.com/jenis-metode-penelitian-kualitatif> 20.06.2018

[https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian\\_deskriptif](https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_deskriptif) 20.06.2018