

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, penempatan karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BMT binaan PINBUK Tulungagung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 teruji. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu memberi pengaruh positif dan memberikan daya tarik terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang kedua diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 teruji. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan

mampu memberi pengaruh positif dan memberikan daya tarik terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang keempat diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung, berarti bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.
4. Hasil penelitian uji hipotesis yang kelima menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung, dengan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.
5. Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti pada tabel 4.44 nilai beta pada variabel gaya kepemimpinan secara tidak langsung lebih tinggi dari nilai beta yang diperoleh dari pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

6. Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti pada tabel 4.44 nilai beta pada variabel kepuasan kerja secara tidak langsung lebih tinggi dari nilai beta yang diperoleh dari pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa penempatan karyawan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti pada tabel 4.44 nilai beta pada variabel penempatan karyawan secara tidak langsung lebih tinggi dari nilai beta yang diperoleh dari pengaruh langsung penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.
8. Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa promosi jabatan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti pada tabel 4.44 nilai beta pada variabel promosi jabatan secara tidak langsung lebih tinggi dari nilai beta yang diperoleh dari pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Tanpa mengurangi rasa hormat terhadap siapapun, pihak akademik, khususnya Direktur Utama maupun *stakeholder* BMT Binaan Pinbuk

Tulungagung, dengan segala kerendahan hati penulis, demi kemajuan dan keberhasilan BMT Binaan Pinbuk Tulungagung untuk meningkatkan kualitasnya, dan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, maka penulis menyampaikan saran-saran:

1. Bagi Pihak Akademik

Analisis ini merupakan temuan pertama yang dilakukan oleh peneliti dalam Program Pascasarjana Ekonomi Syari'ah, IAIN Tulungagung. Hendaknya temuan ini menjadikan referensi dan sumber keilmuan bagi pihak akademik. Karena dalam dunia keuangan semua variabel yang diangkat dalam penelitian ini menjadi penting untuk di praktikkan terkhusus untuk pengembangan dunia lembaga keuangan syariah, yang professional serta mampu merespon positif segala tantangan dunia global pada tahun kedepan.

2. Bagi BMT-BMT Binaan PINBUK Tulungagung

Di era millennial saat ini sumber daya insani sangat dibutuhkan dalam pengembangan dunia keuangan syariah, khususnya dalam BMT. Hal yang dilakukan terkait dengan kinerja karyawan:

- a. Memilih dan menyeleksi para penggiat awal dalam lembaga keuangan syariah, untuk mengembangkan dunia bisnis dalam lembaga keuangan Islam.

- b. Pengembangan dunia perbankan ataupun koperasi berbasis syariah perlu adanya *linieritas* jurusan, artinya bahwa dunia keuangan bisa mempraktikkan dan melakukan *combine* terhadap teori-teori yang dimiliki dari lulusan yang linier terhadap jurusan tersebut.
- c. Gaya kepemimpinan menjadikan faktor utama dan terpenting dalam industri keuangan khususnya yang berbasis syariah. Karena pemimpin menjadi kiblat untuk ditiru oleh bawahannya. Pemimpin membawa nama sebuah lembaga. Besar dan kecilnya sebuah lembaga tergantung dengan cara memimpinnya. Pemimpin yang baik, membawa kebenaran dalam setiap pekerjaan, terbuka dan fleksibel terhadap semua bawahannya menjadikan karyawan atau pengelola nyaman dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya, sehingga kenyamanan tersebut akan menimbulkan loyalitas dan memberikan dampak kepada karyawan.
- d. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi didalam lingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada *output* yang dihasilkannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu kunci utama untuk menghasilkan output yang baik atau buruk pada karyawannya.

- e. Proses penempatan agar terlaksana dengan tepat, ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tersebut adalah sebagai berikut: (1) Faktor prestasi akademis; (2) Faktor Pengalaman; (3) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental; (4) Faktor Status Perkawinan; (5) Faktor Usia. penempatan karyawan merupakan penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, khususnya bagi karyawan baru yang baru di rekrut perusahaan.
- f. Berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari karyawan harian menjadi karyawan tetap yang penghasilannya tetap sama. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk berlangsungnya organisasi atau perusahaan.
- g. Motivasi bagi seorang karyawan sangat penting bagi semua sektor lembaga, khususnya lembaga keuangan. Motivasi menjadikan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Misalnya: memberikan tunjangan pekerjaan, kenyamanan dalam bekerja, gaji yang layak,

memberikan semangat kerja, monitoring kerja, pengembangan karir, serta tidak adanya pembeda antara atasan dan bawahan menjadikan peningkatan kinerja yang tinggi bagi karyawan maupun pengelola lembaga keuangan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Analisis dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Binaan Pinbuk Tulungagung tidak hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, penempatan karyawan, promosi jabatan dan motivasi kerja. Tentunya masih banyak lagi faktor-faktor lain dalam kepribadian karyawan yang mempengaruhi kinerja seperti *otoritarianisme*, *personality job-fit*, *risk taking*. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain yang belum dipakai dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar selanjutnya dapat berkembang.
- b. Analisis uji *path* ini jarang sekali dilakukan dan perlu banyak pengembangannya. Sehingga perlu peneliti-peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan menggunakan analisis ini, karena demi perkembangan dunia akademik maupun praktiknya dalam lembaga keuangan.