

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan.**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner dan pengolahan data hasil kuesioner mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri telah baik. Gaya kepemimpinan ini didukung dengan serangkaian keputusan dan kebijakan yang ditetapkan oleh Pimpinan lembaga. Mulai dari pembagian tugas yang adil, keputusan yang sesuai dengan keadaan karyawan dan tidak memihak. Yang akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

Artinya menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan yang diberikan pimpinan untuk karyawan sangat baik dan sesuai dengan keadaan karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung dan sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang diberikan pimpinan tidak baik dan tidak sesuai dengan keadaan karyawan maka akan

semakin menurun kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

- 2) Motivasi yang diberikan Koperasi Simpan Pinjam Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri sudah sesuai dengan hak yang seharusnya didapat karyawan. Sehingga karyawan mendapatkan kebutuhan yang menjadi tujuan bekerja dilembaga. Motivasi pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

Artinya menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan untuk karyawan merupakan hak yang wajib dipenuhi oleh KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung. Dimana meski motivasi yang diberikan oleh lembaga meningkat tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan sebaliknya meski motivasi yang diberikan menurun juga tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

- 3) Pelatihan kerja yang diberikan oleh lembaga telah baik sehingga karyawan merasa mendapatkan wawasan serta pengalaman baru yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, pelatihan kerja yang meliputi pelatihan keahlian, pelatihan ulangan, pelatihan tim dan pelatihan lainnya berupa seminar, edukasi, pengarahan dan lain – lain. Yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung. Artinya bahwa apabila pelatihan yang diberikan untuk karyawan di

KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung semakin meningkat dengan semua pelatiba yang diberikan maka kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung juga akan semakin meningkat. Sebaliknya pabila pelatihan yang diberikan kurang baik dan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan maka menurunnya tingkat kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

- 4) Gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja yang diberikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Tulungagung sudah baik hal tersebut terbukti dengan hasil kinerja karyawan yang baik. Tentunya ditunjang dengan sarana dan prasana serta pelatihan yang dilakukan oleh lembaga. Dimana hal tersebut dilakukan dalam rangka menjaga dan mengelola sumber daya manusia agar tetap dalam keadaan prima. Agar selalu siap dalam memenuhi harapan, tujuan dan tantangan lembaga dalam bertahan dan bersaing dengan lembaga lainnya.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran, yakni sebagai berikut :

### **1. Bagi KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung.**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung , serta bisa dijadikan bahan masukan untuk mempertahankan kinerja dari karyawan agar tetap meningkatkan peforma dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaannya. Dimana KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung harus terus memperbaiki gaya kepemimpinan demokratis agar memberikan kenyamanan bagi karyawan serta memberikan motivasi keamanan dan keselamatan yang baik guna meningkatkan kinerja dari karyawan serta memberikan pelatihan ulangan yang sesuai dengan kebutuhan dan keahlian dari karyawan.

### **2. Bagi Akademis IAIN Tulungagung.**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau rujukan yang membahas tentang gaya kepemimpinan, motivasi, dan apelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Khususnya untuk pengembangan jurusan Perbankan Syariah dan tambahan pustaka di perpustakaan IAIN Tulungagung.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti dan saling mempengaruhi satu sama lain. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya lebih mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti seperti persepsi, kepercayaan, nisbah bagi hasil dan lain sebagainya, supaya memperoleh hasil yang lebih beraneka ragam serta memperkaya teori yang ada.
- b. Dalam menganalisa data, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah lebih banyak teori yang mendukung penelitian selanjutnya. Sehingga hasil penelitian menjadi lebih baik dan lebih mendalam.