

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 20 peneliti menemukan hasil analisisnya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik biografis berpengaruh secara positif dan tidak signifikan menurut statistik terhadap motivasi pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 1,559. Untuk nilai signifikansi t untuk karakteristik biografis adalah 0,116.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap motivasi pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 4,596. Untuk nilai signifikansi t untuk kepemimpinan adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik biografis berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar -0,699. Untuk nilai signifikansi t untuk karakteristik biografis adalah 0,488.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan pada tabel 4.38 menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 5,301. Untuk nilai signifikansi t untuk kepemimpinan adalah 0,000.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} nilainya sebesar 2,735. Untuk nilai signifikansi t untuk motivasi adalah 0,009.
6. Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa karakteristik biografis secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan nilai beta pada tabel 4.44 sebesar -0,0077. Hal tersebut lebih kecil dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta adalah -0,069. Sedangkan untuk nilai signifikansi t untuk karakteristik biografis adalah 0,488 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas 0,05 atau $0,488 > 0,05$.
7. Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi terhadap BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Hal tersebut terbukti dengan nilai beta pada tabel 4.44 yang diperoleh sebesar 0,787.

Lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,611. Sedangkan untuk nilai signifikansi t untuk kepemimpinan adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

B. Saran-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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Tulungagung. Hendaknya temuan ini menjadikan referensi dan sumber keilmuan bagi pihak akademik. Karena dalam dunia perbankan semua variabel yang di angkat dalam penelitian ini menjadi penting untuk di praktikkan terkhusus untuk pengembangan dunia perbankan syariah dan koperasi syariah. Sehingga untuk mencetak sumber daya insan yang berkualitas di era globalisasi dan masyarakat ekonomi asean (MEA) perlu dukungan dari pihak akademik.

2. Bagi BMT-BMT Binaan Pinbuk Tulungagung

Di era globalisasi saat ini sumber daya insani sangat dibutuhkan dalam pengembangan dunia perbankan syariah maupun koperasi syariah. 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. Dalam industri keuangan dalam pengembangan usaha memiliki resiko yang besar, jadi perbedaan *gender* dalam lembaga keuangan tidak urgent lagi. Karena saat ini perempuan dan laki-laki memiliki kreatifitas serta pengembangan karir yang sama.
- d. Usia dan status perkawinan tidak menjadikan jaminan bahwa kinerja karyawan baik. Karena banyak orang-orang yang tua maupun muda memiliki kesempatan yang sama melakukan tindakan kejahatan dalam dunia perbankan. Sehingga bisa menurunkan kinerja karyawan yang lainnya.
- e. Kepemimpinan syariah menjadikan faktor utama dan terpenting dalam industri keuangan 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.

- f. 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 karakteristik biografis, kepemimpinan dan motivasi saja. Tentunya masih banyak lagi faktor-faktor lain yang mempengaruhi. 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 sangat membantu demi perkembangan dunia akademik.
- c. Variabel karakteristik biografis merupakan faktor yang jarang sekali digunakan peneliti dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Perlu adanya peneliti selanjutnya untuk mengangkat variabel yang sama untuk perkembangan referensi dan sumber keilmuan di lokasi yang berbeda.