

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh konflik *interpersonal* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik *interpersonal* berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Hal ini berarti bahwa apabila konflik yang khususnya konflik *interpersonal* terjadi ditempat kerja dapat diatasi dengan baik maka tidak akan berdampak negatif justru dapat berdampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Artinya gaya kepemimpinan apa saja yang dipilih untuk diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin para karyawannya akan mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik *interpersonal* dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan

Tulungagung. Hal ini berarti bahwa baik konflik *interpersonal* dan gaya kepemimpinan yang ada dalam suatu lembaga khususnya BMT Pahlawan Tulungagung, akan mempengaruhi kinerja para karyawannya.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, tanpa mengurangi rasa hormat terhadap siapapun, baik pihak akademik, dan khususnya pihak BMT Pahlawan Tulungagung. Dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan saran-saran demi kemajuan dan kesuksesan BMT Pahlawan Tulungagung kedepannya. Antara lain:

1. Bagi pihak Akademik

Analisis ini merupakan temuan pertama yang dilakukan oleh peneliti dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Tulungagung. Hendaknya temuan ini menjadikan referensi dan sumber keilmuan bagi pihak akademik. Karena dalam dunia perbankan semua variabel yang diangkat dalam penelitian ini menjadi penting untuk dipraktikkan terkhusus untuk pengembangan dunia perbankan syariah dan koperasi syariah. Sehingga untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas di era globalisasi dan masyarakat ekonomi asean (MEA) yang tentu perlu dukungan dari pihak akademik.

2. Bagi BMT Pahlawan Tulungagung

Di era globalisasi ini kemajuan teknologi semakin lama semakin meningkat, jika kita tidak mampu mengimbangnya maka kita tidak akan mampu untuk bersaing. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus

terus ditingkatkan. Hal yang perlu diperhatikan terkait dengan kinerja karyawan:

1. Memilih dan menyeleksi calon karyawan dalam lembaga keuangan syariah, guna memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja sama dengan baik sehingga tujuan dari lembaga dapat tercapai.
2. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, pihak lembaga dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang bisa menyebabkan penurunan kinerja para karyawannya dengan berusaha meminimalisasi terjadinya konflik di tempat kerja. Seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menghargai hasil kerja bawahan dan teman kerja, atasan memberikan pujian terhadap karyawan yang berprestasi bagus, memberikan kewenangan yang cukup terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, menghindari terjadinya perselisihan antar sesama karyawan ataupun karyawan dengan atasan dan lain-lain. Apabila tingkat konflik kerja terlalu tinggi, maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan yang ada pada lembaga.
3. Sebagai seorang pemimpin, harus menyadari bahwa eksistensi dirinya sangat dibutuhkan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang sedang berlangsung agar tercipta kondisi kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat karena gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja dan *performance* bawahan dalam bekerja. Selain

itu kepemimpinan syariah juga merupakan faktor utama dalam lembaga keuangan yang berbasis syariah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian terutama berkaitan dengan Konflik *Interpersoanal* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor tersebut saja, tentunya masih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain atau dengan menambah variabel lain guna penelitian ini dapat berkembang.