

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara, pembahasan dan analisis di atas serta dokumen-dokumen yang diperoleh, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi *Account Officer* Di BMT UGT Nusantara Penelitian yang dilakukan penulis bahwa pemberian reward langsung baik berupa gaji, bonus, dan lain sebagainya dapat meningkatkan kinerja pegawai BMT UGT Nusantantara Cabang Pasar Pahing Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kelangsungan usaha pegawai BMT UGT Nusantantara. Kompensasi merupakan permasalahan yang sangat kompleks karena penghargaan kepada karyawan harus berdasarkan logika dan rasional. Kompensasi sangat penting bagi pegawai BMT UGT Nusantantara karena besaran kompensasi mencerminkan atau tolak ukur kinerja seorang pegawai. Pembatasan upah minimum dihindari. Namun dengan adanya penjelasan diatas yang telah peneliti temui dilapangan, pemberian kompensasi oleh karyawan BMT UGT Nusantantara tidak diterapkan di koperasi ini. Melainkan BMT UGT Nusantantara Kediri akan memberikan bonus kepada AO (*Account Officer*) jika salah satu dari mereka ada yang menonjol dalam perolehan target di setiap tahunnya. Yang mana perolehan itu di bagi 12 bulan dan hasil 12 bulan ini dibagi lagi menjadi perminggu. Sehingga pihak perusahaan akan mengetahui siapa diantara mereka yang

terlihat menonjol dalam perolehan target. Maka pihak BMT UGT Nusantantara Kediri akan memberikan bonus (*fee*) kepada *Account Officer*. Penerapan seperti inilah yang menyebabkan karyawan menjadi tidak bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja *Account Officer* di BMT UGT Nusantantara cabang Pasar Pahing Kediri. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Misalnya, untuk A, anda dapat menyelesaikan tugas dengan memilih rute yang diidentifikasi. Apakah cara ini benar atau efektif, dan efektivitas adalah sebuah prestasi yang tujuannya anda pilih dengan baik yang bertujuan dari berbagai pilihan atau memilih metode anda dan pilihan dari beberapa pilihan yang ada.

Dengan adanya penerapan pemberian kompensasi/bonus ini sebenarnya dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang ada pada BMT UGT Nusantantara Kediri, disetiap tahunnya meningkat. Namun sangat disayangkan pemberian kompensasi atau bonus ini hanya akan diberikan kepada *Account Officer* yang mendapatkan target menonjol, yang mana itu sangat membuat *Account Officer* yang lain merasa diperlakukan tidak adil. Bahkan jika *Account Officer* itu tidak mencapai target maka gajinya akan dipotong.

B. Saran

Setelah penulis melakukan kegiatan penelitian, adapun beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan kepada pihak lembaga dan pihak peneliti selanjutnya yaitu:

1. Bagi pihak Lembaga BMT UGT Nusantantara Kediri

Penulis berharap agar lembaga memperbarui system kompensasi yang ada pada BMT, karena semua *Account Officer* yang telah mencapai target berhak mendapatkan reward yang seharusnya mereka peroleh dari usaha yang telah mereka lakukan dengan baik.

2. Bagi pihak peneliti selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan atau referensi dalam melakukan penelitian yang membahas tentang Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja *Account Officer*, diharapkan pada penelitian yang akan datang dapat melengkapi kekurangan yang ada pada penelitian ini.