

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Kompensasi yang diterapkan di KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang merupakan salah satu strategi penting dalam menjaga stabilitas dan produktivitas karyawan. Sistem kompensasi yang digunakan mencakup kompensasi finansial berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, serta kompensasi non-finansial seperti fasilitas kerja, kegiatan spiritual rutin, dan suasana kerja yang kondusif. Lembaga juga memberikan kompensasi lembur bagi karyawan tertentu seperti teller dan customer service yang bekerja di luar jam operasional. Selain itu, terdapat pula dukungan fasilitas seperti kendaraan operasional dan alat komunikasi untuk mempermudah pelaksanaan tugas di lapangan.
2. Kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang. Melalui pemberian kompensasi yang tepat dan terukur, lembaga mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, disiplin, serta semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan. Berdasarkan lima indikator kinerja menurut Simamora yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan pertumbuhan pelanggan seluruhnya menunjukkan adanya keterkaitan dengan sistem kompensasi yang diterapkan. Karyawan menjadi lebih produktif dalam mencapai target, menjaga kualitas pelayanan, serta disiplin terhadap waktu kerja.

## **B. Saran**

### **1. Bagi KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang**

Diharapkan agar lembaga terus meningkatkan sistem kompensasi yang telah berjalan dengan baik. Selain itu, lembaga juga dapat mempertahankan kegiatan spiritual dan koordinasi rutin, karena terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, dan memperkuat solidaritas antarpegawai. Dengan pengelolaan kompensasi yang lebih seimbang antara finansial dan non-finansial, diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepemimpinan ataupun budaya organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk membandingkan beberapa lembaga keuangan syariah lainnya agar diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai peran sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan di sektor keuangan mikro syariah.