

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil analisis data dan pembahasan maka peneliti dapat menarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja di KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar diperoleh dari adanya pengukuran dengan menggunakan indikator gaya kepemimpinan yakni kemampuan dalam pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan karyawan, kemampuan bertanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional. Gaya kepemimpinan yang diterapkan yakni dengan menggunakan gaya kepemimpinan campuran. Hal tersebut terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional dilihat saat memberikan pengarahan, serta pemberian semangat dan motivasi kerja, menjaga komunikasi dengan karyawannya baik secara komunikasi langsung ataupun tidak langsung, bersahabat atau memiliki kedekatan dengan para karyawannya, selalu berani mengambil resiko guna melindungi setiap elemen yang ada dalam lembaga tersebut, serta bertanggung secara penuh terhadap pengelolaan dan pengendalian dengan berbagai macam kebijakan guna mencapai tujuan lembaga. Gaya kepemimpinan transaksional dilihat dari pemberian *reward* atau penghargaan dan *punishment* atau hukuman. Pemberian penghargaan berupa sertifikat atau piagam penghargaan, bonus, bahkan promosi jabatan. Sedangkan untuk hukuman saat terjadi kesalahan yakni berupa pemberian teguran, kritik dan saran kepada para karyawan jika melakukan kesalahan terhadap tugas yang diberikan. Serta diselesaikan dengan berlandaskan pada mekanisme penyelesaian masalah yang ada guna dapat memperbaiki kinerja dari

karyawan. Gaya kepemimpinan otokratis dilihat saat pengambilan keputusan, pemimpin lebih banyak mengambil keputusan sendiri atau keputusan secara pribadi dan lebih sedikit melakukan pengambilan keputusan dengan melibatkan karyawan dalam musyawarah dan pengambilan keputusan. Sehingga kebanyakan karyawan hanya menerima dan melaksanakan dari apa yang telah diputuskan oleh pimpinan sesuai dengan keputusan tersebut.

Adapun untuk motivasi kerja di KJKS BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar ditunjukkan dengan menggunakan beberapa indikator yang meliputi: a) kebutuhan fisik, di BMT UGT Sidogiri Lodoyo dilakukan dengan karyawan yang mendapat upah setiap bulannya, mendapat adanya pemenuhan fasilitas yang memadai dan mendukung dalam menunjang pekerjaan, b) kebutuhan rasa aman dan keselamatan, di BMT UGT Sidogiri Lodoyo diberikan kepada karyawan dengan mendapat asuransi ASyKi (Asuransi Syariah Keluarga Indonesia) bagi setiap karyawan, BPJS Ketenagakerjaan, dan kompensasi yang adil sesuai dengan bidangnya, c) kebutuhan sosial, di BMT UGT Sidogiri Lodoyo ditunjukkan dengan adanya sikap dan keharusan untuk kerjasama antar karyawan pada saat bekerja, bertemu dan berinteraksi dengan karyawan serta para nasabah anggota, d) kebutuhan akan penghargaan, di BMT UGT Sidogiri Lodoyo dilakukan dengan memberikan pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan, adanya pemberian *reward* berupa sertifikat penghargaan, bonus, dan bahkan promosi jabatan, e) kebutuhan perwujudan diri, di BMT UGT Sidodiri Lodoyo dilakukan dengan adanya keterampilan yang ditunjukkan karyawan dalam mencari nasabah dengan cara *offline* atau *online* dan pemanfaatan teknologi seperti komputer, printer, *website*, *handphone*, aplikasi BMT UGT *Mobile*.

2. Peran gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di KJKS BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar yang dapat dilihat serta diukur dengan indikator kinerja meliputi: a) kualitas kerja, yang ditunjukkan dengan keterampilan yang baik dalam menjalankan dan

menyelesaikan tugasnya, kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja, dan pemanfaatan teknologi, b) kuantitas kerja, yang ditunjukkan dengan melaksanakan dan memenuhi pekerjaan sesuai dengan bidangnya, adanya bukti tanda tangan dalam penyelesaian tugasnya, kegiatan pelaporan kerja setiap satu minggu dan satu bulan, c) ketepatan waktu, yang ditunjukkan dengan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dalam setiap waktu harian, mingguan dan bulanan meskipun begitu akan tetapi terkadang juga masih belum tepat waktu, d) pengetahuan kerja, yang ditunjukkan dengan adanya perekrutan karyawan yang berkompentensi dengan cara seleksi, dan pelatihan, karyawan yang bekerja menguasai teknologi dan produk-produk, akad, serta aturan syariah, e) kreativitas, yang ditunjukkan dengan memberikan *souvenir* kepada nasabah, memanfaatkan sarana baik secara tradisional dan modern, dan masuk dalam berbagai komunitas guna menggait nasabah, f) kerjasama, yang ditunjukkan dengan membantu menyelesaikan pekerjaan saat karyawan lain mengalami kesulitan, membagi tugas bila ada karyawan tidak masuk, serta kerjasama dalam kegiatan jadwal rapat lembaga, g) dapat dipercaya, yang ditunjukkan dengan aktif dalam tingkat absensi kehadiran, kedisiplinan dalam bekerja, menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing, h) inisiatif, yang ditunjukkan dengan karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi pada saat bekerja, i) efektivitas, yang ditunjukkan dengan adanya pemanfaatan tenaga dari karyawan, penggunaan dan pemanfaatan teknologi dalam bekerja dan mengedukasi nasabah, j) kemandirian, yang ditunjukkan dengan karyawan yang bekerja dengan profesional, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai bidangnya, k) kualitas pribadi, yang ditunjukkan dengan karyawan yang memiliki sikap ramah, sopan dan santun, berpenampilan menarik, rapi, saling membantu antar sesama, serta terbuka dalam memberi masukan ataupun solusi. Dari sebelas indikator tersebut dapat dikatakan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena berbagai kebijakan yang telah ditetapkan dalam gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berpengaruh dan dapat memberi semangat serta dorongan

terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada lembaga. Kemudian karyawan yang bekerja juga sudah terpenuhi akan kebutuhan serta hak nya dengan berbagai kebijakan yang telah ditetapkan dalam lembaga. Dengan hal tersebutlah karyawan memberikan performa dan semangat kerja yang tinggi dan maksimal terhadap lembaga, sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat baik dan lebih maksimal terhadap lembaga.

3. Peran gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya insani. Maka manajemen SDI dapat dilihat dengan beberapa indikator yang meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian terhadap sumber daya insani. Peran dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang ada di KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar sangat memperhatikan tentang perencanaan, pengarahan, perkembangan, pengendalian, pemeliharaan dan potensi dari para karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja dari karyawan di lembaga. Hal ini telah sesuai dengan manajemen sumber daya insani yang berdasar pada fungsi manajerial dan operasional. Bahwa dalam KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar karyawan dipekerjakan dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Karyawan bekerja dengan disiplin sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah diperintahkan sesuai dengan bidangnya tanpa adanya pemaksaan dalam menjalankan kerjanya. Para karyawan selalu diberikan adanya pengarahan dengan baik oleh pemimpin setiap akan melaksanakan dan menjalankan pekerjaannya, karyawan juga dikendalikan dengan berbagai pengendalian yang ada guna mengetahui dan mengawasi kinerja yang dilakukannya, karyawan juga diberikan kegiatan pengembangan guna untuk meningkatkan keterampilan, kualitas kerja, dan kuantitas kerja dari karyawan, kemudian karyawan juga diberikan akan pemenuhan kompensasi yang guna dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Serta juga

terpenuhinya lima kebutuhan yang dapat memotivasi karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Tidak lupa kebutuhan lainnya baik jasad, akal, dan hati juga terpenuhi dengan adanya sholat duha, sholat tepat waktu pada saat jam istirahat, kajian kitab, dan ziarah wali. Dengan begitu hasilnya selalu berjalan dengan baik dan maksimal sehingga bisa membawa peningkatan kinerja dan mencapai tujuan dari lembaga. Dari analisis yang ada maka terlihat bahwa dalam pandangan manajemen sumber daya insani pada dasarnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan dan diterapkan di KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar, pemimpin menerapkan manajemen dengan baik serta memiliki tanggung jawab terhadap pengelolaan dan pemenuhan kebutuhan para karyawan dengan baik tanpa mengabaikan adanya batasan-batasan dalam Islam yang bisa dilihat dengan terpenuhinya kebutuhan baik duniawi dan akhirat.

B. Saran

Beberapa saran yang diberikan oleh peneliti terhadap lembaga KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar guna lebih memajukan lagi lembaga dan sumber daya insani yang ada dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu:

1. Pemimpin sudah menunjukkan kepemimpinan yang baik akan tetapi mungkin bisa lebih diperbaiki lagi terkait dengan pengambilan keputusan. Sebaiknya pemimpin lebih banyak mengambil keputusan secara bersama-sama dan mengurangi pengambilan keputusan secara pribadi dan lebih memperbanyak dalam pengambilan keputusan dengan melibatkan karyawan agar karyawan lebih memiliki semangat dalam berpendapat atau mengajukan usulan dalam setiap pengambilan keputusan.
2. Pimpinan lembaga KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar hendaknya lebih sering melakukan evaluasi saat pekerjaan sudah selesai pada saat memasuki waktu pulang kerja. Hal ini bertujuan guna menelaah pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan dan yang belum terlaksana dengan baik, serta berguna untuk mengetahui kendala yang terjadi pada hari itu. Dengan hal tersebut maka bisa dijadikan sebagai dasar untuk inovasi

dan meminimalisir kendala sama yang mungkin akan terjadi lagi di kemudian hari.

3. Sebaiknya pemimpin lebih sering berada di lembaga Lodoyo supaya kepemimpinan dan pemberian motivasi serta pengendalian dan pengawasan bisa lebih berjalan dengan maksimal melalui pengawasan langsung.

Sedangkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menemukan temuan penelitian yang lebih menarik dari peneliti sebelumnya sehingga dapat melengkapi kekurangan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Serta diharapkan untuk bisa menambahkan adanya referensi yang lebih banyak sehingga bisa memberikan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih maksimal.