

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah ditulis oleh peneliti yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan motivasi kinerja di UD. MSH Opak Gambir Badal Ngadiluwih Kediri, maka penulis memberikan beberapa kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan motivasi kinerja di UD. MSH Opak Gambir Badal Ngadiluwih Kediri yaitu dengan menggunakan beberapa metode:
  - a. Metode praktis, yang biasa dipergunakan yaitu rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan, pekerja sementara (magang).
  - b. Metode simulasi, dipergunakan dalam metode studi kasus dan perputaran tenaga kerja.

Selain menggunakan beberapa metode dalam mengembangkan sumber daya insani, UD. MSH juga mengadakan:

- a. Penilaian kinerja, ini dinilai dari perilaku, kompetensi serta peningkatan potensi.
- b. Pelatihan kerja, berupa pemberian teknik darurat, karyawan sementara (magang) dan rotasi karyawan.
- c. Pemberian insentif, yang berupa tunjangan cuti, jaminan sosial, dan THR.

2. Pandangan manajemen syari'ah untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap penilaian kinerja yang berkenaan dengan tugas pimpinan, pimpinan bertugas dalam *memanage* (mengontrol) lingkungan organisasinya, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di organisasinya. Pemimpin mampu bersikap aktif terhadap keluhan maupun permasalahan apapun dalam usaha dagang, meningkatkan kepemimpinan yang dapat mengakomodir setiap keluhan maupun permasalahan dapat menjadi figur uswah yang baik bagi lingkungan dan dirinya serta karyawannya. Sedangkan untuk jaminan sosial, tunjangan cuti dan THR dalam pandangan manajemen syari'ah diperbolehkan dan bersifat komersial menurut ketentuan agama Islam serta tidak ada unsur *gharar* (ketidakpastian). Dari sisi psikis, hal itu memberikan dampak positif bagi karyawan, dan diharapkan mereka lebih giat dalam bekerja sehingga berdampak positif pula bagi produktifitas terlebih laba perusahaan.

## **B. SARAN**

Setelah peneliti melakukan penelitian secara menyeluruh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran bagi pemimpin, dalam rangka meningkatkan hasil produksi, hendaknya pemberian motivasi diberikan sesuai dengan hasil atau masa kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja serta menjadikan karyawan dalam kerja akan berusaha sebaik mungkin.
2. Saran bagi usaha dagang, usaha dagang hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan karyawan, seperti pemberian gaji dan upah yang insentif harus sesuai dengan hasil kerja karyawan dan diberikan sesuai waktu jatuh tempo, sehingga motivasi kinerja meningkat yang akhirnya volume produktivitas juga meningkat.
3. Saran bagi HRD atau penyeleksi karyawan, perlu diadakan seleksi terhadap karyawan dalam pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karena hal ini akan berguna untuk meningkatkan tingkat produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan jumlah produksi.
4. Saran bagi karyawan, agar lebih giat dalam bekerja, dapat memberikan yang terbaik bagi usaha dagang agar apa yang diberikan usaha dagang dengan apa yang diberikan karyawan pada usaha dagang berbanding lurus.

5. Saran bagi peneliti selanjutnya, agar dengan adanya penelitian ini dapat memberikan sedikit sumbangsih pengetahuan dan semoga kedepannya dapat diperdalam dengan observasi yang lebih mendetail.