

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri

Dalam memperoleh gaya kepemimpinan yang pada KSPPS BMT PETA Cabang Kediri terapan didapat dengan pengukuran menggunakan indikator gaya kepemimpinan yaitu kemampuan dalam pengambilan keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan karyawan, bertanggung jawab dan mengendalikan emosional. Gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan campuran. Hal itu meliputi gaya kepemimpinan transformasional diketahui dari pemberian pengarahan, dan semangat serta perhatian dengan memberi motivasi yang bermacam-macam cara agar bangkitnya semangat kerja para karyawan yang dimilikinya, menjaga komunikasi dengan para karyawan, baik itu secara langsung maupun tidak langsung, mempunyai kedekatan dengan karyawan-karyawannya dan bertanggung jawab sepenuhnya serta maksimal akan keberlangsungan karyawannya yang bekerja dengan pengendalian serta pengelolaan yang bermacam-macam, berani mengambil risiko supaya melindungi tiap elemen yang terdapat pada lembaganya. Gaya kepemimpinan transaksional diketahui dari *Reward* atau penghargaan dan *Punishment* atau hukuman.

Pemberian penghargaan seperti seperti bonus sampai promosi jabatan. Lalu pada hukuman disaat adanya kekeliruan atau kesalahan yaitu dengan memberitahunya serta mengingatkan dengan tegas dan dalam penyelesaiannya berdasarkan akan mekanisme-mekanisme dalam menyelesaikan permasalahan supaya bisa memperbaiki kinerja dari karyawan. Gaya kepemimpinan otokratis diketahui pada pengambilan keputusan yang dilakukan lebih banyak tidak dengan keputusan bersama tapi kebanyakan keputusan pribadi atau dengan sendiri. Sehingga karyawannya hanya menerima serta menjalankan perintah yang sudah ditugaskannya sesuai dengan keputusan yang diambil. Selanjutnya menurut Islam, kepemimpinan memiliki 4 prinsip dasar yaitu musyawarah yang diketahui dalam pengambilan keputusan selalu melakukan musyawarah apabila diperlukan dengan seluruh karyawan meskipun lebih banyak diputuskan pemimpin sendiri sesuai ranah kewenangannya, adil yang diketahui dari pemberian perhatian dan pengayoman kepada seluruh bidang bagian karyawan, bertanggung jawab yang diketahui dari pelaksanaan tanggung jawab sebaik mungkin dan memikul beban seluruh elemen yang ada pada lembaga dan beriman yang diketahui dari karyawan yang direkrut beragama islam dan keseluruhan yang ada dilembaga disesuaikan dengan ajaran Islam. Lalu berdasarkan 4 komponen sifat kepemimpinan pada kepribadian Rosulullah SAW, kepemimpinan pada KSPPS BMT PETA Cabang Kediri memiliki sifat *fathanah* yang diketahui dari kemampuan

menggunakan kecerdasan untuk koordinasi, mengatur, mengendalikan sehingga mampu menggapai hasil atau meningkatkan kinerja karyawan dan sifat *amanah* yang diketahui dari keputusan pengurus dari KSPPS BMT PETA pusat di Tulungagung untuk mempercayakan kursi manager cabang Kediri kepada bapak Adzkar Romadhoni.

2. Peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri yang bisa diketahui dan diukur melalui indikator kinerja yaitu: a) kualitas kerja, yang ditunjukkan dengan keahlian atau ketrampilan yang baik dalam melakukan tugasnya, pemanfaatan teknologi, tanggung jawab dan kedisiplinan saat bekerja, b) kuantitas kerja, yang ditunjukkan dengan memenuhi serta menjalankan pekerjaan sesuai posisinya, laporan kegiatan kerja per hari, c) ketepatan waktu, yang ditunjukkan dengan penyelesaian tugas yang tepat waktu per hari walaupun masih terdapat yang masih belum tepat waktu, d) pengetahuan kerja, yang ditunjukkan dengan terdapatnya perekrutan karyawan yang memiliki kompetensi melalui penyeleksian serta pelatihan, karyawan menguasai teknologi serta aturan-aturan syariah, akad, dan produk PETA, e) kreativitas, yang ditunjukkan dengan memberi souvenir untuk anggota, memanfaatkan sarana dan prasarana baik yang tradisional atau modern, serta memasuki atau mengikuti komunitas di masyarakat untuk menggaet anggota, f) kerjasama, yang ditunjukkan dengan membantu penyelesaian pekerjaan karyawan lain saat mengalami kesulitan, meng-*handle* tugas karyawan lain yang tidak bisa hadir

bekerja, kerjasama pada saat kegiatan jadwal rapat lembaga, g) dapat dipercaya, yang ditunjukkan dengan aktif pada absensi kehadiran, dalam bekerja selalu disiplin, menyelesaikan tugas sesuai bidang masing-masing, h) inisiatif, yang ditunjukkan dengan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja, i) efektifitas, yang ditunjukkan dengan karyawan memanfaatkan teknologi dan tenaganya untuk bekerja serta melakukan edukasi kepada anggota, j) kemandirian, yang ditunjukkan dengan profesionalitas karyawan dalam bekerja, menyelesaikan tugas sesuai bidang bagiannya, k) kualitas pribadi yang ditunjukkan dengan karyawan mempunyai sikap ramah dan sopan santun, penampilannya rapih, baik, menarik, gemar membantu, tidak membedakan, selalu terbuka dalam memberikan masukan dan lainnya. Berdasarkan kesebelas indikator diatas bisa disebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan berbagai kebijakan yang ditentukan pada gaya kepemimpinan begitu berpengaruh serta memberikan dorongan dan semangat kepada kinerja karyawan yang yang dilakukan untuk lembaganya. Kemudian dalam islam kinerja adalah perolehan pencapaian saat bekerja yang sesuai akan kaidah ekonomi Islam seperti dalam Al-Qur'an surah al-Qashash ayat 77 yang pada karyawan dapat dilihat saat bekerja begitu bersungguh.sungguh, menjaga hubungan baik antar sesama atau pemimpin dan anggotanya, bermanfaat untuk masyarakat dalam membantu memenuhi kebutuhannya, niat dalam bekerja karena Allah. Dengan begitu karyawan memiliki semangat serta

memberikan performanya yang tinggi dan maksimal untuk lembaganya sehingga kinerja karyawan meningkat dengan baik dan lebih maksimal.

B. Saran

Saran-saran yang peneliti berikan untuk lembaga KSPPS BMT PETA Cabang Kediri supaya lebih memajukan lagi lembaganya diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan telah menunjukkan kepemimpinan yang baik namun mungkin dapat lebih diperbaiki mengenai pengambilan keputusannya. Sebaiknya pimpinan lebih sering dalam pengambilan keputusan dengan bersama-sama serta mengurangi dalam mengambil keputusan secara sendiri atau pribadi dan lebih mempersering mengambil keputusan yang mengikutkan karyawan supaya mereka lebih bersemangat dalam menyuarakan pendapatnya atau mengajukan usulannya ditiap pengambilan keputusan.
2. Pemimpin lembaga KSPPS BMT PETA Cabang Kediri hendaknya dalam evaluasi setelah bekerja dilakukan lebih sering. Hal itu bertujuan supaya dapat lebih menilai segala pekerjaan yang sudah dijalankan serta yang belum berjalan dengan baik, dan berguna dalam mengetahui kendala yang terjadi di hari tersebut. Dengan begitu dapat dijadikan dasar dalam berinovasi serta meminimalisir kendala yang mungkin sama kedepannya.

3. Pimpinan sebaiknya lebih sering ada di kantor atau lembaganya agar kepemimpinan dalam pengendalian dan pengawasan dapat berjalan lebih baik lagi dengan pengawasan langsung.

Sedangkan untuk peneliti selanjutnya, peneliti harapkan supaya bisa menemukan temuan penelitian yang lebih menarik lagi, sehingga kekurangan yang ada dapat dilengkapi dan peneliti harapkan agar dapat menambah referensi supaya dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik kedepannya.