

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

BMH adalah lembaga amil zakat nasional yang bergerak dalam bidang penghimpunan dana zakat, infaq, sedekah, wakaf, dan hibah berikut dana sosial kemanusiaan dan *corporate sosial responsibilty* (CSR) perusahaan, dan melakukan distribusi melalui program pendidikan, dakwah, sosial kemanusiaan dan ekonomi secara nasional. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

- a. Motivasi karyawan memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut ketua BMH kinerja karyawan dapat dikatakan cukup baik, karena pengelola sedang pada tahap pnegembangan. Berdasarkan penelitian, kebutuhan yang menjadi dasar motivasi karyawan untuk bekerja itu berbeda-beda. Adapun kebutuhannya yaitu sebagai berikut kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan. Menurut teori Hierarki kebutuhan Maslow, tingkat kebutuhan tidak akan naik ke hierarki apabila sebelum kebutuhan hierarki tingkat bawahnya belum terpenuhi. Namun, dalam penelitian ini kebutuhan yang muncul dan menjadi dasar motivasi karyawan dalam bekerja ada empat, yaitu kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan. Hal ini dapat disebabkan karena standar dari kebutuhan responden yang berbeda-beda. Cara BMH untuk meningkatkan motivasi perusahaannya adalah dengan cara

pemberian: memberikan hukuman yaitu memberikan sanksi, memberikan pelatihan ataupun tugas belajar keluar kota dalam rangka meningkatkan pengetahuan dari pada karyawan tersebut, memberikan gaji/upah yang selayaknya kepada karyawan, memberikan bonus, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi..

- b. Adapun pencapaian kinerja BMH mengalami peningkatan pada periode 2017 mencapai 80% dari yang ditargetkan. Jika dibandingkan dengan 3 tahun sebelumnya ada peningkatan, yaitu di tahun 2014 dana yang di himpun 1,7 M, 2015 sempat turun di 1,5 M, tahun 2016 naik yaitu sebesar 2 M, dan di tahun 2017 mencapai 2,2 M. Pada tahun sebelumnya gedung masih seperti bangunan rumah biasa namun sekarang sudah bagus terlihat secara fisik ada peningkatan dan juga ada gedung baru yang awalnya di Jl. Pesantren sekarang buka di Jl. Erlangga No. 09. Dimana kantor yang ada di jalan Erlangga dipusatkan untuk kegiatan operasional karena letaknya yang strategis di tengah kota sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat dan kantor yang ada di jalan pesantren di pusatkan untuk manajemen.
- c. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dari seluruh karyawan, sehingga mampu memberikan semangat kerja tinggi, mampu dalam menghadapi persaingan dari lembaga amil zakat lainnya. Oleh karena itu motivasi karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran kepada pimpinan dan karyawan yang terkait, sara-saran tersebut antara lain:

1. Pemberian motivasi yang bersifat langsung kepada karyawan hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan agar karyawan bergairah dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga kinerja yang diharapkan dapat ditingkatkan. Misalnya terkait dengan asuransi karyawan perlu diperhatikan mengingat masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki asuransi, karena asuransi merupakan salah satu tindakan preventif untuk keselamatan kerja karyawan.
2. Kepada lembaga, hendaknya para karyawan diberi pendidikan dan latihan secara teratur, baik kepada karyawan baru maupun karyawan lama, agar karyawan tersebut lebih profesional dan berkualitas, dan kemampuan yang ada bisa di maksimalkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang motivasi kerja maupun faktor lain yang bisa meningkatkan kinerja karyawan di lembaga sejenis untuk membandingkan hasil antara penelitian ini dengan peneliti selanjutnya.