

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, kesimpulan dari pembahasan Analisis Penilaian Kinerja Karyawan di BPRS Saka Dana Mulia Kudus dalam Perspektif Ekonomi Islam adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan di BPRS Saka Dana Mulia Kudus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, yaitu menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat, karyawan memasarkan produk pembiayaan dan produk tabungan, (*account officer*) masing-masing memiliki target pencapaian plafon pembiayaan Rp 200.000.000 untuk tabungan Rp 30.000.000 dan untuk karyawan staff operasional memiliki target pencapaian tabungan sebesar Rp 50.000.000 sebagai salah satu alat yang digunakan direksi untuk mengukur kinerja, sejauh ini hanya dua orang *account officer* yang dapat mencapai target yaitu AO 3 dengan pencapaian target sebesar 108% dan AO 4 mencapai 121%, penilaian dilakukan secara adil setiap karyawan yang memperoleh prestasi akan mendapatkan tunjangan prestasi dari perusahaan sedangkan untuk tunjangan jabatan, pendidikan, perawatan sepeda motor, transport, bensin sebagai tunjangan umum yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai *reward* atas loyalitasnya terhadap perusahaan dan sebagai semangat dalam bekerja. Penilaian dilakukan secara praktis penilaian dilakukan oleh direksi operasional dan dimengerti oleh karyawan dan hasil dari penilaian sebagai dasar untuk pengambilan keputusan oleh direksi.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, ada beberapa saran yang akan peneliti kemukakan dan perlu kiranya dipertimbangkan:

1. Fasilitas pelatihan dan pendidikan yang diberikan terhadap karyawan BPRS Saka Dana Mulia tidak hanya dilakukan dalam satu tahun sekali, dengan tingkat kebutuhan pelatihan sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diperoleh.
2. Penilaian kinerja merupakan sarana untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga perlu bagi penilai memberikan kesempatan untuk karyawannya mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepeduliannya terhadap pekerjaannya yang diembannya sekarang.
3. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala sebaiknya terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap pegawai sehingga tidak ada informasi yang hilang.

## **C. Penutup**

Demikianlah hasil penelitian berupa skripsi yang dapat penulis susun. Penulis sadar bahwa dalam penulisan ini jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan, demi perbaikan penulisan karya ilmiah ini dan karya-karya ilmiah selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua.