

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

A. Tingkat pendidikan karyawan BMT Al-Falah Cirebon, mayoritas mereka berpendidikan tinggi ,sekitar 75% pendidikan mereka adalah S1,dan sisanya 25%pendidikan mereka adalah D3.Dilihat dari bentuk organisasinya, tingkat pendidikan seperti tersebut dapat dikatakan tingkat pendidikan yang cukup baik,karena mengingat BMT merupakan lembaga keuangan mikro, dengan Tingkat pendidikan karyawan yang mayoritas S1 dapat dijadikan asset untuk meningkatkan kualitas SDM, dengan meningkatnya mutu SDM disuatu perusahaan atau organisasi peningkatan kinerja dapat tercapai dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut dapat tercapai secara maksimal

B.Untuk dapat terus eksis BMT Al-falah Cirebon terus berusaha meningkatkan kualitas kinerjanya dengan melalui beberapa langkah-langkah yang ditempuh oleh BMT ,diantaranya:

- Pemimpin selalu terus menjalin hubungan baik diantara para karyawannya agar tercapai suasana kerja yang kondusif
- Memberikan penghargaan kepada para pekerja yang berprestasi didalam kerjanya

- Selalu diadakan evaluasi kerja setiap satu minggu sekali, guna pengembangan kinerja selanjutnya
- Pemimpin selalu berusaha memberikan motivasi kepada para karyawannya
- Selalu berusaha meningkatkan kemampuan para karyawannya dengan cara memberikan kebebasan kepada para karyawannya dalam memperoleh berbagai wawasan guna meningkatkan kualitas SDM.
- Pemimpin menyerahkan kepada karyawannya untuk menentukan sendiri sikapnya (terdapat kebebasan bagi para karyawan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaannya.)

C. Gambaran hubungan antara tingkat pendidikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Al-Falah Cirebon menunjukkan cukup baik, ini dibuktikan dari hasil penyebaran angket kepada para karyawan BMT Al-Falah sumber, dengan hasil penyebaran angket menunjukkan 61,25% menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa tingkat pendidikan karyawan di BMT Al-Fallah cukup baik, dan 52,5% yang menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa peningkatan kinerja karyawan di BMT Al-Fallah cukup baik, ini menunjukkan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Al-Fallah sangat erat.

Selanjutnya dari hasil uji statistik mengenai hubungan antara tingkat pendidikan terhadap peningkatan kinerja karyawan diperoleh koefisien

korelasi sebesar $r = 0,94$ dan telah dikonfirmasi terhadap nilai rho sebesar 0,506 dengan taraf signifikan 5% dan nilai rho sebesar 0,665 dengan taraf signifikan 1% dan $N=16$ bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang artinya peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari peningkatan dari SDM yang dalam hal ini pendidikan karyawan yang cukup sehingga dapat mendukung kinerja karyawan itu sendiri guna tercapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

5.2 Saran-saran

Berikut merupakan saran-saran yang dikemukakan dari hasil penelitian yang ditemukan, yang diharapkan mampu memberikan masukan yang berarti

- Perlu lebih dikembangkan materi Pendidikan dan Pelatihan yang berorientasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan
- Agar bawahan dapat bertindak secara kreatif, dan pemimpin tidak terlalu disibukkan dengan hal-hal yang bersifat teknis, maka perlu diadakan pengarahan serta pelatihan secara khusus terhadap karyawan yang masih memiliki kreativitas dan peningkatan kinerja karyawan yang kurang memadai.
- Pendidikan dan Pelatihan di dalam upaya peningkatan kinerja karyawan tidak mampu berdiri sendiri, karena itu diperlukan

kerjasama yang solid antara pimpinan dan seluruh tim kerja yang ada.

- Perlu adanya pembagian kerja secara teratur berdasarkan kemampuan masing-masing karyawannya.