

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Peran manajer dalam menciptakan sistem kinerja yang dapat membangkitkan semangat karyawan untuk memiliki loyalitas terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan serta tujuan yang ingin dicapai, dalam perencanaan program kerja dan tujuan yang akan dicapai manajer selalu memperhatikan hak dan kewajiban para karyawannya yaitu mengenai gaji ataupun honor, kemudian memberikan penghargaan (reward) atas upaya dan kerja keras para karyawan, merekomendasikan usulan kenaikan pangkat dan jabatan, selalu melihat setiap persoalan yang dihadapi para karyawan dan mengatasi setiap persoalan yang dihadapi para karyawan, dan juga menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.

Disamping itu juga manajer menerapkan budaya Islami di dalam kantor karna Bank Syariah Mandiri merupakan lembaga keuangan yang berlandaskan syariah Islam, jadi setiap kegiatan harus sesuai dengan aturan syariah Islam. Dengan diadakannya selalu pengajian sekali dalam 3 bulan di kantor, memperdengarkan azan berkumandang di kantor setiap masuknya jam sholat serta selalu mengajak semua karyawan untuk melakukan sholat berjamaah bersama, itu mampu meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan dan kantor karna berjalan sesuai syariah Islam yang mampu membawa kebaikan bagi semua. Selain itu manajer juga selalu mengadakan kegiatan atau

acara bersama seperti *family gathering* yaitu acara rekreasi semua karyawan yang ada di kantor sebagai hiburan setelah lelah bekerja di kantor.

Manajer juga mengarahkan para karyawan agar selalu bekerja sama, melakukan monitoring dan evaluasi terhadap keseluruhan proses rangkaian aktivitas kinerja para karyawan dengan diadakannya *briefing* setiap pagi, dan memberikan penilaian terhadap keberhasilan kinerja para karyawan, serta memberikan solusi terhadap setiap persoalan yang dihadapi karyawan. Disamping itu menerapkan manajemen partisipatif dimana dalam proses perencanaan program dan pengambilan keputusan seluruh karyawan diberikan kesempatan dan memiliki hak yang sama dalam menyampaikan usulan maupun saran yang merupakan rekomendasi kegiatan dan kebijakan yang akan diterapkan dan dilaksanakan bersama-sama untuk mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien, hal ini merupakan bagian dari sistem motivasi kerja yang bersifat partisipatif. dan menciptakan hubungan persaudaraan yang harmonis dalam bentuk komunikasi langsung baik vertikal maupun horisontal, dengan tujuan untuk saling mengenal karakter masing-masing individu atau karyawan dan membangun kebersamaan sehingga menjalin hubungan kerja sama yang baik antara sesama karyawan dan manajer kemudian menciptakan suasana kerja yang menyenangkan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Peran Manajer Dalam Memotivasi Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Pariaman menyimpulkan bahwa :

1. Peran manajer pada Bank Syariah Mandiri KCP Pariaman sudah sangat baik didasarkan dari hasil survei yang menunjukkan hasil 83.38% sehingga masuk dalam kriteria kepemimpinan manajer yang sangat baik. Kriteria yang termasuk peran manajer yaitu Manajer yang dapat mengaplikasikan (POAC) Planing, Organizing, Actuating dan Controlling.
2. Hasil penelitian tentang motivasi kerja karyawan dari survei sebanyak 82.58% dan sudah masuk dalam kriteria sangat baik. Jadi manajer dalam memotivasi kerja karyawan sudah sangat baik dan benar. Kriteria yang terpenuhi oleh manajer dalam memotivasi yaitu Teori Kebutuhan (*Need*), Teori Desain Kerja (*Job Design*), Teori Kepuasan (*Satisfaction*), Teori Keadilan (*Equity*), Teori Harapan (*Expectation*), Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting*).

## **B. Saran**

Selama melakukan penelitian pada Bank Syariah Mandiri KCP Pariaman penulis ingin memberikan beberapa saran yaitu:

1. Kepada karyawan hendaknya lebih mematuhi aturan kantor dalam jam masalah keterlambatan masuk kantor.
2. Manajer harus lebih tegas lagi dalam melakukan kedisiplinan terhadap peraturan yang diterapkan di kantor.