

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian pengaruh motivasi, kompetensi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
2. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
6. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
7. Motivasi, kompetensi, komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

8. Motivasi, kompetensi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
9. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
10. Motivasi, kompetensi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak terkait, sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga
 - a. Perlu meningkatkan kembali motivasi yang diberikan kepada para karyawan. Misalkan kinerja bulan ini tidak memenuhi target yang diharapkan oleh Bank Mandiri Syariah Tulungagung maka pada saat briefing pagi diselipkan motivasi untuk membangun semangat karyawan dalam memenuhi target contohnya jika karyawan dapat memenuhi target maka mereka akan mendapatkan bonus dari Bank Syariah Mandiri Tulungagung, selain itu motivasi yang diberikan dapat berupa *sharing* antar karyawan dan juga atasan mengenai apa yang mereka hadapi menangani

nasabah baik di lapangan maupun nasabah yang datang langsung ke Bank Mandiri Syariah Tulungagung.

- b. Kualitas pelayanan harus lebih dioptimalkan dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing. Misalkan karyawan yang lulusan SMA sebaiknya tidak ditempatkan pada bagian teller karena karyawan yang lulusan SMA tentu pengetahuan mengenai dunia perbankan masih minim, berbeda dengan karyawan yang lulusan sarjana atau karyawan yang sudah mempunyai pengalaman sebelumnya.
 - c. Pihak Manajemen Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung harus melakukan evaluasi terhadap karyawan yang tidak menerapkan *greeting* 3S (senyum, sapa, dan salam) pada saat melayani nasabah. Karena dengan karyawan tidak menerapkan 3S tentu nasabah akan merasa kurang nyaman, dan tingkat keseriusan atau komitmen nasabah kepada Bank Syariah Mandiri Tulungagung akan menurun.
2. Bagi Akademis

Disarankan bagi pihak akademis dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemacu semangat agar lebih giat membangun kampus yang lebih baik dan bagi mahasiswa IAIN Tulungagung supaya meningkatkan semangat belajar.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan keputusan nasabah menabung di perbankan. Dengan menambah variabel-variabel yang belum digunakan untuk penelitian sehingga bisa mengetahui lebih luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan nasabah menabung di Bank Syariah.