

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal berikut :

1. Tingkat Jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Setiap kenaikan tingkat jabatan tidak akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Karena spesifikasi tingkat jabatan dalam Bank Syariah KCP Tulungagung untuk posisi staff minimal berpendidikan S1 dan pada posisi marketing mikro bisa berpendidikan D3 pada saat awal perekrutan, sedangkan pada posisi driver, security berpendidikan SMK/SMA, sebab karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sangat menikmati pekerjaan yang dilakukan pada posisi bagian yang dikerjakan.
2. Prestasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Bahwa semakin baik prestasi kerja yang diperoleh seorang karyawan maka makin baik pula kinerja karyawan tersebut. Salah satu prestasi kerja yang dimiliki karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah karyawan tersebut memiliki keunggulan yakni mampu membaca Al-Qur'an dengan tartilul Qur'an, selain itu prestasi yang

lain berupa mampu mencapai target yang ada, meskipun Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung tidak mentargetkan karyawan dalam bekerja dan mampu memberikan pelayanan secara prima (*service excellent*) kepada nasabah yang ada.

3. Kompensasi Gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Sehingga sebesar atau setinggi apapun kompensasi gaji yang diterima oleh karyawan maka tidak akan berdampak terhadap meningkat atau menurunnya kinerja yang dilakukan. Bahwa karyawan menganggap mendapat kompensasi gaji dalam jumlah berapapun itu tidak menjadi masalah utama karyawan dalam bekerja, hal tersebut hanyalah bonus dari apa yang sudah dilakukan. Yang terpenting adalah sudah menjalankan akan kewajibannya sesuai dengan syariah agama sehingga gaji sudah bukan lagi menjadi suatu permasalahan dalam bekerja. Selain gaji pokok, salah satu kompensasi yang diberikan kepada karyawannya yakni berupa bonus, komisi, tunjangan berupa asuransi, pesangon, pensiun, lembur, insentif, peluang promosi, prestasi istimewa, pinjaman keluarga (istri dan anak) dan selebihnya berupa fasilitas kerja.
4. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan

dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata. Karena sebagian besar karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung memiliki kompetensi yang sesuai dengan standart yang diinginkan oleh perusahaan, utamanya mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

5. Tingkat Jabatan, Prestasi Kerja, Kompensasi Gaji dan Kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Karena Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik, baik itu melalui prestasi kerja yang dihasilkan maupun berkompotensi terhadap apa yang dikerjakan, dimana hal tersebut akan mampu memberikan sumbangan yang optimal untuk suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung

Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan dorongan seperti halnya memberikan bonus tambahan apabila karyawan mampu bekerja secara profesional, selain itu perlu meningkatkan prestasi kerja

dan memberikan kesempatan untuk mengisi kekosongan jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan apresiasi kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang unggul.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku. Selain itu pihak kampus harus semakin meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi mahasiswanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang memiliki implikasi langsung terhadap kinerja karyawan, seperti prinsip latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, etos kerja, kepuasan kerja maupun budaya organisasi dan lain sebagainya.