

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dan diolah dengan menggunakan cara tertentu dan penelitian menemukan hasil, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Rekrutmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri. Semakin meningkat rekrutmen yang dilakukan oleh PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri.
2. Seleksi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri. Semakin meningkat seleksi yang dilakukan oleh PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri.
3. Pelatihan memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri. Semakin meningkat pelatihan yang dilakukan oleh PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri, maka semakin menurun kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri.

4. Kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri. Semakin meningkat kompetensi karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri.
5. Rekrutmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri. Semakin meningkat rekrutmen yang dilakukan oleh PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri, maka semakin meningkat pula kompetensi di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri.
6. Seleksi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri. Semakin meningkat seleksi yang dilakukan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri, maka semakin meningkat pula kompetensi di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri.
7. Pelatihan memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kompetensi di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri. Semakin meningkat pelatihan yang dilakukan oleh PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri, maka semakin menurun kompetensi di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri.

8. Rekrutmen melalui kompetensi sebagai variabel intervening memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri. Pengaruh langsung disini adalah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri.
9. Seleksi melalui kompetensi sebagai variabel intervening memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri. Pengaruh tidak langsung disini adalah seleksi melalui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri.
10. Pelatihan melalui kompetensi sebagai variabel intervening memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri. Pengaruh tidak langsung disini adalah pelatihan melalui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri.
11. Rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan temuan penelitian, maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Peneliti berharap agar PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri mempertahankan konsistensi proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang adil untuk meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial karyawan. Melalui hasil penelitian ini juga peneliti berharap agar PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri tetap menjaga konsistensi dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang transparan terhadap para calon karyawan yang ingin melamar pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri.
- b. Perlu dilakukannya evaluasi berkala dalam mendesain program pelatihan. Evaluasi berkala memiliki tujuan untuk memberikan gambaran terbaru tentang apa saja hal yang dibutuhkan karyawan dalam pelatihan, sehingga PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri dapat dengan sigap membaca kebutuhan karyawan, dan efektivitas program pelatihan tercapai.
- c. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri dapat menjadikan acuan bagi atasan dan jajarannya untuk mempertahankan atau meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan pembentukan karakter yang baik agar setiap personil mampu mencapai kinerja yang luar biasa dan mampu meningkatkan karir mereka baik dalam satu bidang yang sama atau pada bidang yang lainnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Perlu dilakukannya pengembangan penelitian selanjutnya agar dapat mengetahui pengaruh secara komprehensif serta mendalam dari proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun kompetensi.
- b. Dapat disarankan melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan melalui berbagai macam variabel independen yang lainnya (di luar ketiga variabel penelitian yang telah dijabarkan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, atau yang lainnya) beserta adanya variabel intervening yang lainnya (motivasi, kompensasi, atau yang lainnya) dengan menggunakan teknik pengolahan data yang serupa yaitu menggunakan analisis jalur (*path analysis*) atau bisa juga menggunakan metode penelitian yang lainnya.