

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel penempatan (X1) tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dengan t hitung (1,514) dan p value (sig) sebesar 0,139 dibawah 5%, yang berarti penempatan karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Pekalongan
2. Variabel ketrampilan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dengan t hitung (2,963) dan nilai p value (sig) sebesar 0,005 dibawah 5%, berarti ketrampilan kerja mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Pekalongan
3. Variabel penempatan (X1) dan ketrampilan kerja (X2) secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R square 0,462 atau 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 46,2%, sisanya 53,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada atau

diperhitungkan dalam analisis penelitian ini terhadap karyawan di BNI Syari'ah Cabang Pekalongan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan jabatan atau pekerjaan dalam penempatan karyawan sesuai dengan tempatnya (the right man in the right place) .
2. Perusahaan telah melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan, keterampilan kerja . Diharapkan kedepannya, perusahaan tetap menerapkan kedua faktor ini dalam melakukan penempatan kerja karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Faktor yang paling dominan dari penelitian ini adalah keterampilan kerja sehingga diharapkan kedepannya pihak perusahaan bisa mempertimbangkan faktor ini dalam melakukan penempatan karyawan
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya

variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan penempatan dan ketrampilan kerja karyawan.