

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* (P-O Fit) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang. Artinya, jika Kompetensi ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang. Artinya, jika Disiplin Kerja ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
3. *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang. Artinya, jika *Person-Organization Fit* (P-O Fit) ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
4. Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* (P-O Fit) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang. Artinya, jika Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* (P-O Fit) mengalami peningkatan atau penurunan, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## B. Saran

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dikatakan sempurna. Namun, dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

### 1. Bagi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* (P-O Fit) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai beta variabel Disiplin Kerja (X2) lebih menjauhi angka 0, yaitu sebesar 0,716 dibandingkan dengan nilai beta pada variabel Kompetensi dan *Person-Organization Fit*. Oleh karena itu, pihak perusahaan diharapkan dapat menjaga dan mempertahankan penerapan disiplin kerja yang terbentuk dalam perusahaan. Perusahaan juga dapat memberikan penghargaan berupa materil maupun non materil kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atau *reward* dalam mematuhi peraturan dan penyelesaian target kerja yang ditetapkan, dan memberi *punishment* (hukuman) bagi karyawan yang melanggar peraturan atau tata tertib sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dalam melaksanakan penelitian, lebih banyak menggunakan variabel-variabel lain. Serta perlu melaksanakan penelitian lebih lanjut dan lebih baik lagi dari penelitian ini, guna memperoleh data dan hasil yang sempurna dan relevan, sehingga penelitian nantinya dapat menjadi acuan untuk pengembangan pengetahuan di masa yang akan datang.