

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 2,793 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,793 > 2,02809$) dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$.
2. Hasil pengujian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 2,237 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,237 > 2,02809$) dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$.
3. Hasil pengujian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,728 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,728 > 2,02809$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
4. Berdasarkan hasil uji F bahwa variabel rekrutmen, seleksi, dan gaji memiliki nilai F_{hitung} sebesar 13,099, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,099 > 2,87$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis

diterima, artinya berpengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran dari hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai masukan, yang diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan berkaitan dengan variabel rekrutmen, seleksi dan gaji terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Bank BRI Syariah Cabang Palembang
 - a. Proses rekrutmen yang dilakukan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang sudah baik, akan tetapi jangan sampai mengabaikan proses rekrutmen itu sendiri serta hendaknya dipertahankan dan dikembangkan lagi metode perekrutan guna menghasilkan calon-calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - b. Untuk seleksi yang dilakukan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang sudah cukup baik, tetapi pihak bank harus memperhatikan proses seleksi, karena variabel ini mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan, seperti peningkatan seleksi pada penerimaan karyawan, atau dengan melihat faktor pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki calon karyawan agar nantinya dapat meningkatkan kinerja.

- c. Untuk variabel gaji hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan lagi karena variabel gaji ini mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, seperti diberlakukannya kenaikan gaji kepada karyawan yang berprestasi dan berkualitas tinggi di perusahaan agar bisa mengoptimalkan lagi kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Africano, Fernando. 2020 *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Palembang: Rafah Press.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja “Teori dan Aplikasi”*. Bandung: Alfabeta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah), Ed. Revisi, Cet.7*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Wahjono, Sentot. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Ed.1, Cet.1*. Jakarta : Rajawali Pers
- Muhajirin dan Maya Panorama. 2018. *Pendekatan Praktis (Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif)*. Yogyakarta : Idea Press.
- P. Robbins, Stephen dan Mary Coulter. 2004. *Manajemen. Ed ke 7*. PT Intan Sejati Kelaten.
- P. Siagan, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sani Supriyanto, Achmad dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*. Malang : UIN-Maliki Press.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta : ANDI OFFSET Ed.1
- Umar, Husien. 2003. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, -Ed. Baru. Cet.5*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Viethzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik). Ed.3, Cet.6*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja. Ed.3*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo. 2019. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis, Ed.1-Cet.3*. Depok : Rajawali Pers.

Jurnal :

- Aisyah, Nurul, Angelia Giovanni. 2018. “Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk”. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 1 (2).
- Atikawati, Ena, Raswan Udjang. 2016 “Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Prilaku dan Strategi dan Prilaku Bisnis*. 4 (1).
- Batubara, Khairunnisa, Sugiharto Pujangkoro, dan Buchari. 2013. “Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Xyz.” *e-jurnal Teknik Industri FT USU*. 3 (5).

- Hardi Utomo, Winarni. 2013. "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Among Makarti*. 6 (11).
- Maifanda, Nonik, Muhammad Ramadhan Slamet. 2019. "Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan di Kota Batam". *Journal Of Applied Managerial Accounting*. 3 (1).
- Pangkey, Junior Victor P. K. Lengkong, dan Sjendry S. R.Loindong. 2019. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado". *Jurnal EMBA*. 7 (1).
- Pratisardy, Essy, Hendra Lukito. 2019. "Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Xyz Tbk Cabang Padang". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 21 (1).
- Renaldo Potale, Billy Viktor Lengkong, dan Silcyljeova Moniharapon. 2016. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16 (04).
- Setiani, Baiq. 2013 "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan". *Jurnal Ilmia WIDYA*. 1 (1).
- W.P.Noer, Siti, Irvan Trang, dan Yantje Uhing. 2017. "Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SulutTenggo". *Jurnal EMBA*. 5 (2).
- Yulasmu, 2016 "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan". *Majalah Ilmiah UPI YPTK*. 23.

Website :

- https://www.brisyariah.co.id/tentang_kami.php?f=sejarah&idp=186b42aa949996e3fd16d3b3fdd3aab3, (diakses pada tanggal 18 oktober 2020 pukul 12.03)
- https://www.brisyariah.co.id/tentang_kami.php?f=visimisi, (diakses pada tanggal 18 oktober 2020 pukul 12.05)
- <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>, (diakses tanggal 14 februari 2020)
- Roharjo, Sahid. Cara Melakukan Uji t Parsial dalam Analisis Regresi dengan SPSS, diakses dari <https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html>. (diakses pada tanggal 27 September 2020 pukul 20.04).
- Roharjo, Sahid. Cara Melakukan Uji F Simultan dalam Analisis Regresi dengan SPSS, diakses dari <https://www.spssindonesia.com/2016/08/cara-melakukan-uji-f-simultan-dalam.html>. (diakses pada tanggal 27 September 2020 pukul 20.09).

Skripsi:

- Maulana, Moh Farhan. 2016. "Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal". Skripsi : Fakultas Ekonomi, Progam Studi Manajemen, Universitas Nusantara PGRI, Kota Kediri.