

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai variabel yang berpengaruh atas Prestasi Kerja pada pegawai Kantor Pusat Bank ABC Syariah. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui media sosial. Terdapat 265 sampel yang dikumpulkan dalam menguji pengaruh antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini dengan judul “Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat Bank Syariah Indonesia”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pada pengujian hipotesis 1 (H1), Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Pegawai Kantor Pusat Bank ABC Syariah. Semakin meningkat Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin meningkat juga prestasi yang dihasilkan pegawai Bank Syariah Indonesia.
- Pada pengujian hipotesis 2 (H2), Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pada Pegawai Kantor Pusat Bank ABC Syariah. Semakin meningkat Pendidikan Pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin meningkat juga kompetensi yang dimiliki pegawai Bank Syariah Indonesia.
- Pada pengujian hipotesis 3 (H3), Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Pusat Bank Syariah Indonesia. Semakin meningkat Kompetensi yang dimiliki pegawai Bank Syariah Indonesia, maka akan semakin

meningkat juga Prestasi Kerja yang dihasilkan pegawai Bank Syariah Indonesia.

- Pada pengujian hipotesis 4 (H4), Pendidikan pelatihan (DIKLAT) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompetensi pada pegawai Kantor Pusat Bank Syariah Indonesia. Pendidikan pelatihan yang dipengaruhi secara tidak langsung oleh kompetensi pegawai Kantor Pusat Bank Syariah Indonesia yang positif akan berpengaruh pada semakin meningkatnya prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai Bank Syariah Indonesia.

## **5.2 Implikasi**

### **5.2.1 Implikasi Teoritis**

Diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini untuk pegawai dan perusahaan yang membaca dapat memberikan pandangan baru serta acuan terutama dalam bidang yang berkaitan dengan Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), kompetensi dan prestasi kerja. Hasil temuan dari dilakukannya penelitian ini diharapkan juga dapat bermanfaat bagi Bank Syariah Indonesia untuk memudahkan mereka dalam meningkatkan kompetensi pegawainya sehingga menghasilkan Prestasi kerja yang maksimal dengan memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya prestasi kerja pegawai.

### **5.2.2 Implikasi Praktis**

Adapun untuk implikasi praktis yang bisa dihasilkan berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan ini adalah dapat memberikan rekomendasi dan saran kepada Bank Syariah Indonesia bahwasanya terdapat berapa faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai seperti pendidikan pelatihan (DIKLAT) dan kompetensi. Adapun saran yang dapat diberikan

kepada Bank Syariah Indonesia agar dapat terus meningkatkan prestasi kerja dengan memperhatikan atau menggiatkan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti memberikan pendidikan pelatihan (DIKLAT) secara konsisten dengan fasilitas, mekanisme dan materi yang relevan kepada pekerjaan pegawai. Setelah itu, diberikan juga pelatihan agar ilmu yang telah dipelajari dapat bermanfaat dan membentuk sebuah kompetensi dengan menerapkan ilmu yang telah dipelajari kedalam ranah praktis sehingga Pendidikan pelatihan yang didapat akan membentuk sebuah kompetensi. Apabila faktor – faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja sudah didapatkan, maka prestasi kerja pegawai pasti akan dihasilkan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak sekali terdapat keterbatasan dan kekurangan meskipun peneliti sudah semaksimal mungkin dalam melaksanakan penelitian ini. Adapun keterbatasan dan kekurangan yang terdapat pada penelitian ini diantaranya adalah lingkup penelitian berada di kantor pusat sehingga apabila dinyatakan secara keseluruhan, heterogenitas dari responden masih terbilang kecil. Selain itu, masih terbatasnya sebuah penelitian yang menggunakan variabel pendidikan pelatihan (DIKLAT) terutama yang berpengaruh terhadap kompetensi dan prestasi kerja secara langsung sehingga kajian teori dan definisi konseptual untuk variabel ini masih kurang begitu memadai.

### **5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan objek penelitian yang belum banyak dibahas serta terdapat banyak referensi yang dapat dijadikan acuan. Sehingga akan lebih mempermudah dalam mencari referensi berupa data-data dan

informasi yang nantinya akan digunakan dalam penelitian. Untuk Bank Syariah Indonesia diharapkan dapat terus memberikan pendidikan pelatihan (DIKLAT) bagi pegawai yang sangat berpengaruh pada peningkatan kompetensi agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal.

2. Penelitian berikutnya diharapkan dapat lebih menyebarkan kuesioner ke berbagai pegawai dengan unit kerja yang lebih merata, sehingga penelitian yang dilakukan dapat lebih akurat untuk pegawai pada unit kerja yang telah ditentukan dan tidak terpusat pada kantor pusat saja. Untuk mendapatkan pegawai dengan lokasi kerja yang lebih merata dapat memanfaatkan teknik quota sampling yang bertujuan untuk menyeimbangkan target wilayah asal responden serta menghasilkan data yang lebih baik dalam penelitian.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambahkan faktor lain yang dapat memengaruhi prestasi kerja selain pendidikan pelatihan (DIKLAT) dan kompetensi.

