

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis teliti dapat diketahui hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Karena proses rekrutmen yang selama ini diterapkan di BMT BIF Yogyakarta sudah sesuai dengan beberapa kriteria yang disusun berdasarkan kebutuhan seperti apa karyawan yang akan dicari. Dengan demikian, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai, sistem rekrutmen yang telah diterapkan tersebut harus dipertahankan dan dikembangkan.
2. Proses Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Hal itu dapat dijelaskan karena dalam proses seleksi karyawan di BMT BIF Yogyakarta dilakukan sesuai kriteria yang telah dirumuskan di awal. Proses penyeleksian dilakukan dengan beberapa tahap seperti tes tertulis dan wawancara. Dengan demikian, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal/ memuaskan, proses seleksi yang selama ini diterapkan BMT BIF Yogyakarta tersebut harus dipertahankan dan terus ditingkatkan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Penerapan motivasi yang diterapkan di BMT BIF Yogyakarta dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara

positif, hal ini didukung dengan adanya pemberian bonus, pertemuan rutin untuk evaluasi dan pertemuan keluarga dalam bentuk family gathering. Motivasi yang dilakukan pada BMT BIF juga signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian BMT BIF harus memberikan mempertahankan dan mengembangkan motivasi yang selama ini dilakukan agar karyawan dapat bekerja lebih giat dan sesuai dengan visi dan misi B,T BIF Yogyakarta.

4. Sistem rekrutmen (X1), proses seleksi (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Berdasarkan nilai adjusted R square dapat disimpulkan bahwa pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sistem rekrutmen, proses seleksi, dan motivasi kerja karyawan. Sedangkan sisa nilainya dijelaskan oleh faktor-faktor diluar model seperti gaji, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

B. Saran

Setelah penelitian ini selesai dilakukan dan melihat hasil dari penelitian, adapun saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bagi pihak BMT BIF Yogyakarta ketika akan melakukan perekrutan karyawan dan penyeleksian karyawan lebih direncanakan dengan keputusan yang matang tentang kriteria seperti apa yang dibutuhkan oleh bmt BIF itu sendiri dalam memilih calon karyawan. Karena bagaimanapun karyawan itu merupakan harapan bagi BMT BIF untuk mendapatkan kinerja-kinerja yang bagus kedepannya.

2. Bagi pihak BMT BIF Yogyakarta harus lebih banyak memberikan motivasi-motivasi yang berbeda setiap tahunnya untuk dapat membangunkan semangat karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan visi misi BMT BIF Yogyakarta dan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.