

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Kompetensi karyawan secara luas mempengaruhi kinerja karyawan. Unsur-unsur kompetensi yakni pengetahuan, keterampilan serta sikap saling berkaitan satu sama lainnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki pengetahuan terkait perbankan syariah, terampil dalam bekerja sehingga dapat melayani nasabah dalam berbagai karakter serta menciptakan ide-ide dalam menarik minat nasabah, dan bersikap baik sehingga dapat berkomunikasi dengan baik, maka kinerjanya pun berbanding lurus dengan kompetensi yang dimilikinya.
2. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yakni dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan baik pelatihan internal maupun pelatihan eksternal, mengadakan *sharing session* rutin, serta pendampingan. Upaya lain yakni keaktifan dari karyawan tersebut dalam bertanya jika ada hal yang tidak diketahuikarena terbatasnya kompetensi.

#### **B. Saran**

Bank Madina Syariah diharapkan mampu terus meningkatkan kegiatan pelatihan bagi karyawan dimulai sejak proses rekrutmen. Hal tersebut bisa dilakukan dengan melihat kelemahan dan kelebihan karyawan ada bidangnya sehingga pelatihan yang diadakan sesuai dengan kebutuhan

karyawan. Karyawan harus lebih aktif dalam bertanya, jangan sampai mencari jalan keluar sendiri saat menghadapi kendala yang justru dapat menyebabkan kesalahan fatal yang dapat merugikan.