

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan metode penilaian manajemen personalia di BPRS Madina Syariah yaitu dengan metode penilaian umpan balik 360 derajat dan faktor penilaian KPI (*Key Performance Indicator*). Di BPRS Madina sendiri penilaian KPI sangat penting karena itu standar yang diberikan untuk memberikan penilaian kepada karyawan.
2. Strategi dalam meningkatkan kinerja di BPRS Madina Syariah salah satunya dengan memberikan *reward*, *punishment*, dan pelatihan. BPRS Madina juga mengadakan berbagai pelatihan yang ada yaitu pelatihan eksternal dan pelatihan internal. Pelatihan internal yaitu jika karyawan yang dikirim keluar maka harus mempresentasikan di depan karyawan lain. Pelatihan eksternal terkait dengan *service extellent*, dasar-dasar perbankan syariah, pelatihan anpu ppt, *marketing skill*.. *Reward* yang diberikan yaitu berupa kenang-kenangan, barang elektronik, peningkatan jabatan karyawan, penambahan fasilitas, umroh. *Reward* diberikan kepada karyawan yang berprestasi, dan memenuhi target sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. *Punishment* yang diberikan yaitu dengan uang denda jika terlambat masuk kerja, surat teguran, dan juga surat peringatan.

## B. Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

1. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penulis tidak mendapatkan data sekunder berupa data penilaian KPI (*Key Performance Indicator*). Peneliti telah berusaha meminta beberapa kali kepada manajer BPRS Madina, tetapi tidak diperbolehkan untuk meminta data KPI tersebut. Data penilaian KPI tidak boleh diminta yaitu karena menurut BPRS Madina data tersebut penting. Bagi Penelitian selanjutnya diharapkan agar mendapatkan data dari penilaian KPI, dengan lebih mendekati kepada pihak bank yang bersangkutan, caranya dengan mempunyai teman dekat karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, mungkin dari mempunyai teman kerja data penilaian bisa diminta.
2. Kurangnya narasumber pada bagian marketing karena posisi marketing sibuk saat akhir bulan dan tidak diperbolehkan juga dari BPRS Madina mewawancarai banyak karyawan. Penulis sudah meminta kepada manajer BPRS Madina untuk mewawancarai karyawan agar data yang akan diteliti hasilnya jenuh, namun manajer hanya membolehkan mewawancarai karyawan yang mau. Padahal penulis ingin mewawancarai bagian marketing karena marketing bagian yang paling banyak untuk menentukan target BPRS tersebut. Bagi Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mewawancarai bagian marketing agar mengetahui beban untuk pencapaian target seperti apa.

### C. Implikasi Manajerial

1. Kinerja karyawan di PT BPRS Madina Sejahtera dinilai sudah cukup baik dan harus di pertahankan. Namun alangkah lebih baik lagi apabila ditingkatlah lagi dalam ketepatan waktu, agar tidak ada lagi karyawan yang terlambat masuk kerja. Sehingga kinerjanya akan semakin meningkat lagi.
2. Bentuk *punishment* yang di terapkan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan hukuman denda sejumlah Rp 2500. Diharapkan hukumannya lebih ditambah lagi agar karyawan tidak ada lagi yang melakukan keterlambatan.