

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng, karena peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara langsung berdampak positif pada kinerja mereka dalam menjalankan tugas.
2. Kompensasi turut berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng. Pemberian kompensasi yang adil dan sebanding dengan kontribusi karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal, meningkatkan motivasi, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
3. Pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng. Semakin lama pengalaman yang dimiliki, semakin baik pula kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang berdampak pada peningkatan kinerja.
4. Kompetensi meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng. Selain memberikan dampak

langsung, peningkatan kompetensi juga meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

5. Kompensasi turut mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng. Motivasi kerja bertindak sebagai mediator yang memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja, sehingga kebijakan kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja secara tidak langsung.
6. Pengalaman kerja tidak berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengalaman kerja mempengaruhi kinerja secara langsung, motivasi kerja tidak berperan sebagai mediator antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan antara lain:

1. PT.BPR Syariah Lantabur Tebuireng perlu terus melakukan program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur bagi karyawan. Pelatihan yang relevan dengan bidang kerja, seperti penguasaan teknologi dan digitalisasi proses bisnis perbankan syariah, keterampilan komunikasi, serta manajemen risiko, akan semakin memperkuat kompetensi sehingga kinerja dapat terus meningkat.

2. Membangun system penilaian kinerja yang baik melalui digitalisasi KPI sehingga penilaian menjadi lebih adil dan transparan dalam rangka penerapan kompensasi berdasarkan kinerja sehingga meningkatkan motivasi karyawan secara berkelanjutan.
3. Pemberian kompensasi sebaiknya mempertimbangkan aspek keadilan dan kesesuaian dengan beban kerja maupun pencapaian kinerja. Perusahaan dapat merancang sistem kompensasi berbasis kinerja (performance-based compensation) agar karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan.
4. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja panjang sebaiknya dilibatkan dalam kegiatan mentoring atau berbagi pengalaman dengan karyawan baru.
5. Peneliti berikutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel mediasi lain, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau keterlibatan karyawan, yang dapat memengaruhi hubungan antara kompetensi, kompensasi, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan