## BAB VI

## **PENUTUP**

## A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis pembahasan dari hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

- Variabel hardskill (X<sub>1</sub>) memiliki t hitung |-1,461| (harga mutlak).
  Koefisien lintasan parsial (path coefficient) menunjukkan hubungan antara hardskill dengan pengembangan sumber daya insani sebesar 0.630.
  Artinya variabel hardskill secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya insani di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
- 2. Variabel spiritual (X<sub>2</sub>) memiliki t hitung sebesar 2,328. Koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan positif antara spiritual dengan pengembangan sumber daya insani sebesar 1,247. Artinya variabel spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya insani di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
- 3. Variabel *softskill* (X<sub>3</sub>) memiliki t hitung sebesar |-0,335| (harga mutlak). Koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara *softskill* dengan pengembangan sumber daya insani sebesar 0.073. artinya variabel *softskill* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap

- pengembangan sumber daya insani di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
- 4. Dengan diperoleh nilai F sebesar 19,499 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0.000 karena nilai sig < 0.05, maka keputusannya adalah H4 diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Besarnya kontribusi *hardskill* (X1), spiritual (X2), dan *softskill* (X3) yang langsung mempengaruhi pengembangan sumber daya insani (Y) adalah 30,9%.
- 5. Variabel *hardskill* (X<sub>1</sub>) memiliki t hitung |-5,644| (harga mutlak. Artinya variabel hardskill secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
- 6. Variabel spiritual (X<sub>2</sub>) memiliki t hitung sebesar 5,925Koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara spiritual dengan kinerja karyawan sebesar 2,961. Artinya variabel spiritual secara parsial berpengaruh secara dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
- 7. Variabel *softskill* (X<sub>3</sub>) memiliki t hitung sebesar |-3,202| (harga mutlak). Koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara *softskill* dengan kinerja karyawan sebesar 0,636. Artinya variabel softskill secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
- 8. Variabel pengembangan sumber daya insani (Y) memiliki t hitung sebesar 4,702. Koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara pengembangan sumber daya insani dengan kinerja karyawan

sebesar 0,390. Artinya variabel pengembangan sumber daya insani secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

9. Besarnya kontribusi *hardskill* (X1), spiritual (X2), dan *softskill* (X3) terhadap kinerja karyawan (Z) dengan pengembangan sumber daya insani (Y) sebagai variabel intervening adalah 42,5%. Adapun sisanya 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Angka ini lebih besar dibandingkan kontribusi *hardskill* (X1), spiritual (X2), dan *softskill* (X3) tanpa melalui pengembangan sumber daya insani (Y) sebagai variabel intervening.

## B. Saran

Berdasarkan kesim<mark>pul</mark>an diatas, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep sebaiknya tetap harus mempertahankan pengembangan sumber daya manusia melalui metodemetode yang telah diterapkan, agar kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan kinerja karyawan yang terus meningkat, PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep akan terus berkembang dan mampu bersaing dengan bank-bank yang lain, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan tingkat kepercayaan masyarakat bertambah untuk bertransaksi di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

- 2. Berdasarkan uji parsial, bahwa faktor hardskill dan softskiil tidak berpengaruh pada pengembangan sumber daya insani. Artinya dalam hal ini, pengembangan hardskill di bidang fiqih dan keuangan islam, serta mentoring karyawan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Harusnya hal ini menjadi perhatian penting, karena kemampuan SDI bank syariah sangat krusial di masa pertumbuhan bank syariah yang semakin meningkat. Kriteria pengembangan sumber daya insani PT. BPRS Bhakti Sumekar belum memiliki kriteria dynamic uṣrah.
- Untuk penelitian selanjutnya dapat dianalisis faktor-faktor lain dalam pemenuhan SDI perbankan syariah berdasarkan seleksi dan kompensasi syariah.