

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh reputasi perusahaan dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan, dapat diambil kesimpulan ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel reputasi perusahaan (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,270 dan nilai sig_{hitung} sebesar 0,000. Maka diperoleh perbandingan nilai t_{hitung} ($7,270$) $>$ t_{tabel} 1,66105, maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini diikuti dengan pernyataan bahwa sig_{hitung} ($0,000$) $<$ $0,1$, maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel rekrutmen (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel rekrutmen (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,167 dan nilai sig_{hitung} sebesar 0,000. Maka diperoleh perbandingan nilai t_{hitung} ($4,167$) $>$ t_{tabel} 1,66105, maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini diikuti dengan pernyataan bahwa sig_{hitung} ($0,000$) $<$ $0,1$, maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel rekrutmen (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan tabel hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 54,291 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka nilai F_{hitung} ($54,291$) $>$ F_{tabel} ($2,14$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini diikuti dengan pernyataan bahwa sig_{hitung} ($0,000$) $<$ $0,1$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel reputasi perusahaan (X1) dan rekrutmen (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil pada penelitian dan pembahasan, maka penulis mengemukakan saran-saran ialah sebagai berikut:

1. Bagi pembaca, dalam penelitian ini memberikan tambahan wawasan atau ilmu yang mengenai pengaruh reputasi perusahaan dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi lembaga, BJB Syariah Cirebon sesama karyawan nya harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan membangun kepercayaan masyarakat untuk reputasi perusahaan. Kemudian untuk rekrutmen BJB Syariah Cirebon harus lebih meningkatkan lagi penyebaran brosur nya terkait proses rekrutmen. Selain itu, karyawan BJB Syariah Cirebon memberikan kinerja yang baik. Maka, dalam penelitian ini dapat memberikan masukan untuk mengembangkan potensi dan menciptakan inovasi-inovasi supaya dapat bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya dan terus menjaga eksistensinya di pandangan masyarakat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dalam hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi pembahasan yang berkaitan dengan topik yang sama, dan diharapkan juga kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas penelitiannya sehingga informasinya semakin lengkap. Karena variabel-variabel di luar variabel penelitian ini nilai persentasenya masih lebih tinggi tentang kinerja karyawan. Dengan harapan akan menghasilkan penelitian yang lebih akurat.