

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara sistem rekrutem dengan produktivitas kerja karyawan unit *Retail* Syariah Kopontren Hidayatulloh As Sakinah Keputih Surabaya. Dengan nilai koefisien sebesar 0.053 dan nilai signifikan sebesar $0.854 > 0.05$. Hal ini dikarenakan oleh:
 - a. Masih belum adanya kriteria khusus bagi calon karyawan yang sesuai dengan perannya dalam perusahaan
 - b. Masih belum diterapkan sistem rekrutmen yang ketat yang disesuaikan dengan posisi yang dibutuhkan
2. Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan unit *Retail* Syariah Kopontren Hidayatulloh As Sakinah Keputih Surabaya. Hasil pengujian variabel pelatihan mendapatkan nilai koefisien sebesar 0.242 dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05, yaitu 0.209. Sebab tidak adanya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas adalah:
 - a. Penerapan pelatihan yang kurang maksimal
 - b. Metode pelatihan yang kurang efektif
 - c. Tidak adanya hubungan berkelanjutan antara *trainer* dengan karyawan.

3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada variabel penanaman nilai spiritual terhadap produktivitas kerja karyawan Unit *Retail* Syariah Kopontren Hidayatulloh As Sakinah Keputih Surabaya. Dengan nilai t hitung 4,350 dan signifikansi 0.000.
4. Dalam penelitian ini variabel pelatihan dan penanaman nilai spiritual bukan sebagai variabel moderator. Karena hasil pengujian kedua-duanya mendapatkan hasil yang tidak signifikan. Nilai signifikansi yang dihasilkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0.119 untuk variabel pelatihan dan 0.262 untuk variabel penanaman nilai spiritual.

B. Saran

1. Dalam melakukan rekrutmen, Unit *Retail* Syariah Kopontren As Sakinah hendaknya mempunyai kualifikasi calon karyawan yang lebih spesifik. Hal ini dimaksudkan supaya perusahaan mendapatkan karyawan yang lebih tepat dan sesuai dengan tugas yang akan dibebankan.
2. Selain membenahan sistem rekrutmen perusahaan, hendaknya manajer sumber daya manusia dan HRD perusahaan memberi perhatian khusus terhadap kegiatan pelatihan yang telah dilakukan. Dari penelitian ini, perusahaan perlu melakukan pembaharuan metode dalam pelatihan supaya karyawan lebih semangat dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan materi yang disampaikan dapat diterapkan dengan baik dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang memoderasi hubungan sistem rekrutmen atau pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Mengingat hasil pelatihan ini bahwa sebenarnya sistem rekrutmen dan pelatihan memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan namun tidak signifikan. Peneliti saat ini menduga adanya variabel kontrol lain yang dapat mengubah hasil penelitian ini.
4. Mengingat bahwa jenis usaha *retail* semakin menjamur dan perkembangan ekonomi Islam semakin pesat dan mendapat respon baik di Indonesia. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengadakan pengembangan penelitian mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di usaha *retail* syariah lainnya. Dengan harapan hasil penelitian dapat memberi manfaat bagi pengusaha dan pengembangan kualitas sumber daya manusia Islami.