

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data beserta interpretasinya, sebagaimana hasil penelitian yang sebelumnya sudah dianalisa dan dibahas pada bab sebelumnya. Analisa penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 22 sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 5.1.1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan di BMT Amanah Kota Kendari. Pengaruh yang diberikan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil pengujian dengan uji t hitung $< t$ tabel ($- 5,696 < 0,367$). Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,00 (0,00 0,05). Pelatihan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BMT Amanah Kendari. Pengaruh yang diberikan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil pengujian dengan uji t hitung $< t$ tabel ($- 2,977 0,367$). Dengan nilai signifikasinya sebesar 0,006 (0,006 0,05).
- 5.1.2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan di BMT Amanah Kota Kendari. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil pengujian dengan uji t hitung $> t$ tabel (4,954 0,367). Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,00 (0,00 0,05). Kompensansi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BMT Amanah Kendari. Pengaruh yang diberikan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil pengujian dengan uji t hitung $< t$ tabel ($-3,549 < 0,367$).

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,001(0,001 0,05).

- 5.1.3. Dari hasil uji F hitung $> F$ tabel Y1 (20,090 $>$ 3,34) dengan signifikansi 0,000 $<$ 0,05 maka hipotesis H3 diterima. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikansi terhadap variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT Amanah Kota Kendari.
- 5.1.4. Dari hasil uji F hitung $< F$ tabel Y2 (0,401 $<$ 3,34) dengan signifikansi 0,674 $<$ 0,05 , maka hipotesis H4 diterima . berdasarkan hasil yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.
- 5.1.5. Dari hasil uji F hitung $< F$ tabel Y2 (0,674 $<$ 3,34) dengan signifikansi 0,401 $<$ 0,05 , maka hipotesis H4 diterima . berdasarkan hasil yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.
- 5.1.6. Dari hasil uji F hitung $> F$ tabel Y2 (6,477 $>$ 3,34) dengan signifikansi 0,005 $<$ 0,05 maka hipotesis H7 diterima. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan di BMT Amanah Kota Kendari.
- 5.1.7. Dari hasil uji F hitung $> F$ tabel Y2 (6,477 $>$ 3,34) dengan

signifikansi $0,005 < 0,05$ maka hipotesis H7 diterima. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan di BMT Amanah Kota Kendari.

5.2. SARAN

- 5.2.1. Untuk karyawan BMT Amanah Kota Kendari, untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan kinerja dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan kompensasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja, perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
- 5.2.2. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan pelatihan dan kompensasi sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan pelatihan dan kompensasi mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
- 5.2.3. Penelitian ini mungkin belum memberikan gambaran yang jelas mengenai karyawan. Oleh karena itu diharapkan adanya penelitian lanjutan guna menambah literatur mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.