BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *training* (pelatihan), kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Trainig* (Pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang mendapatkan *training* (pelatihan) secara otomatis akan memiliki pengalaman, pengetahuan dan keterampilan, serta lebih siap dan lebih cepat beradaptasi dibidang pekerjaan barunya, sehingga karyawan yang mendapatkan *training* (pelatihan) secara maksimal maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *training* (pelatihan) mempengaruhi dan menentukan hasil kerja atau kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar. Sehingga hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan terbukti kebenarannya.
2. Kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap etos kerja. Hal ini dikarenakan kompetensi yang dimiliki karyawan kebanyakan tidak sesuai dengan tugas kerja yang diberikan oleh perusahaan, sehingga

kurangnya pemahaman karyawan tentang sejarah perusahaan, pengetahuan perusahan dan program khusus yang diberikan oleh perusahaan. Jadi kedepannya perusahaan harus menyampaikan semua hal tersebut agar mencapai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak sepenuhnya mempengaruhi kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar. Sehingga hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan tidak sepenuhnya terbukti.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa kompensasi menjadi tujuan utama karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasai yang sesuai dengan prestasi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar. Sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan terbukti kebenarannya.
4. *Training* (pelatihan), kompetensi, dan kompensasi positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian pada uji F. Sehingga dapat disimpulkan *training* (pelatihan), kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar. Sehingga hipotesis keempat (H_4) terbukti kebenarannya.

B. Saran

1. Bagi Lembaga

   BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar diharapkan harus lebih meningkatkan kualitas karyawan dan menerapkan nilai-nilai syariah dengan baik dan maksimal. Ketika BMT UGT Sidogiri memiliki kualitas karyawan yang baik secara otomatis akan berdampak baik juga terhadap kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. sehingga keuntungan perusahaan akan meningkat baik dari segi materiil maupun dari segi kualitas sumber daya manusianya.

2. Bagi Akademisi

   Dari hasil penelitiaan diharapkan menjadi sumber informasi dan khazanah keilmuan dibidang ekonomi dan bisnis yang berkaitan dengan lembaga keuangan khususnya yang berfokus pada kajian tentang karyawan. Namun peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam hal kajian maupun teori-terori yang mendukung penelitiaan ini, sehingga kedepannya diharapkan ada penelitian yang lebih baik kualitasnya dari penelitian ini.

3. Bagi peneliti yang akan datang

   Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan acuan bagi penelitian-penelitian yang akan datang, sehingga kedepannya penelitian yang akan datang mampu mengembangkan kerangka pembahasannya dengan menambahkan jumlah

variabel-variabelnya serta dengan objek penelitian lain dengan skala yang lebih besar lagi, sehingga pembahasannya lebih luas dan mendalam.