

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengujian pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi Pada PT.BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang), maka kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($5,453 > 2,00575$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,940 > 2,00575$) dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,440 > 2,00575$) dan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang dengan

nilai t hitung $>$ t tabel ($2,310 > 2,00488$) dan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$.

5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,466 > 2,00488$) dan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$.
6. Motivasi dapat memediasi hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT.BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang
7. Motivasi dapat memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka penulis akan menyampaikan beberapa saran bagi Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang sebagai berikut :

1. Bagi Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang, hendaknya memberikan pelatihan lebih sering lagi agar karyawan memiliki pengetahuan lebih dalam mengenai tugasnya. Karena penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut karena pelatihan dapat menambah pengalaman dalam meningkatkan keterampilan kerja sehingga dapat mendukung terciptanya kinerja yang tinggi.

2. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT.BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang, kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial perlu lebih ditingkatkan lagi, karena dengan penerapan dan sistem kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang tidak saya teliti dalam penelitian ini, seperti keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kinerja karyawan.