

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada variabel-variabel dalam penelitian ini untuk mengetahui antara pengaruh variabel independen pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia, maka dapat disimpulkan dibawah ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia secara parsial menghasilkan nilai sebagai berikut:
  - a. Secara parsial, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia. Hal ini menunjukkan  $T_{hitung} 2,132 > 1,998$  dan signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$  yaitu lebih kecil dari 0,05.
  - b. Secara parsial, Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia. Maka ini menunjukkan  $T_{hitung} 5,160 > 1,998$  dan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  yaitu lebih kecil dari 0,05.

- c. Secara parsial, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia. Hal ini menunjukkan  $T_{hitung} 4,200 > 1,998$  dan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  yaitu lebih kecil dari 0,05.
2. Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia dengan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 72,308 dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai *R Square* yang memperoleh nilai sebesar 76,2% yang artinya dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompetensi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 23,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti variabel religiusitas maupun lingkungan kerja yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang kemungkinan besar dapat bermanfaat untuk penelitian di masa yang akan datang sebagai bahan evaluasi bagi peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya religiusitas dan lingkungan kerja. Peneliti selanjutnya, juga dapat menambahkan objek penelitian yang berbeda

sehingga dapat meneliti dalam ruang lingkup yang lebih luas dan lebih menarik kembali untuk diteliti.

Bagi Perusahaan, di *Corporate University* PT. Bank Syariah Indonesia diharapkan selalu memperhatikan dan menjaga kondisi sumber daya manusia karena memiliki peran penting terhadap aset perusahaan dalam peningkatan kualitas dan kuantitas karyawan agar dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik. Selain itu, kondisi keterbatasan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut perlu dilakukan, baik menambahkan sumber daya manusia yang dimiliki maupun *job description* yang dikurangi.