

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan mengenai, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampak terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid di Bandung. Maka, penulis dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

1. Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa:
 - a. Variabel Kompetensi memiliki kategori kurang baik.
 - b. Variabel Motivasi memiliki kategori baik.
 - c. Variabel Kepuasan Kerja memiliki kategori cukup baik.
 - d. Variabel Kinerja Karyawan memiliki kategori cukup baik.
2. Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa:
 - a. **Kompetensi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).**
 - b. **Motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).**
 - c. Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara simultan.
3. Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa:
 - a. Hubungan antara Kompetensi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Z) adalah positif atau searah. Artinya, jika Kompetensi (X_1) Karyawan Kopontren DT meningkat. Maka, Kinerja Karyawan (Z) Kopontren DT akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hubungan antara Kompetensi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Z) adalah tidak signifikan. **Kompetensi (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).** Hasil penelitian ini,

- b. sesuai dengan hasil penelitian Jon Maizar (2017:218) menyatakan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut pendapat Sri Langgeng Ratnasari (2016:424) didalam pengujiannya menyatakan bahwa Kompetensi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - c. Hubungan antara Motivasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Z) adalah positif atau searah. Artinya, jika Motivasi (X_2) Karyawan Kopontren DT meningkat. Maka, Kinerja Karyawan (Z) Kopontren DT akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hubungan antara Motivasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Z) adalah signifikan. **Motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).** Hasil tersebut sependapat dengan penelitian dari Tarwijo (2018:95) yang menyatakan adanya pengaruh secara signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Hubungan antara Kepuasan Kerja (Y) dengan Kinerja Karyawan (Z) adalah positif atau searah. Artinya, jika Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Kopontren DT meningkat maka Kinerja Karyawan (Z) Kopontren DT akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hubungan antara Kepuasan Kerja (Y) dengan Kinerja Karyawan (Z) adalah signifikan. Dengan demikian maka, H_6 diterima artinya **Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).**
5. Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa:
 - a. **Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.**
 - b. Hubungan antara Kompetensi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) adalah positif atau searah, artinya jika Kompetensi (X_1) Karyawan Kopontren DT meningkat maka Kinerja Karyawan (Z) Kopontren DT melalui Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Kopontren DT akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hubungan antara Kompetensi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) adalah signifikan **Kompetensi**

(X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y).

- c. Hubungan antara Motivasi (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) adalah positif atau searah, artinya jika Motivasi (X₂) Karyawan Kopontren DT meningkat. Maka, Kinerja Karyawan (Z) Kopontren DT melalui Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Kopontren DT akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hubungan antara Motivasi (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) adalah signifikan. **Motivasi (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y).**

5.2 Saran

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini ialah :

1. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait pengaruh Kompetensi, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi Kopontren DT, sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan dalam upaya:
 - a. Meningkatkan Kompetensi karyawan Kopontren DT dengan cara menyediakan tim pengajar.
 - b. Meningkatkan Sistem Kompensasi lebih diperhatikan agar dapat memicu semangat para karyawan
 - c. Sistem Karir lebih dipedulikan dengan cara memilih karyawan yang berpotensi dan lama bekerjanya. Kemudian, di tempatkan pada posisi yang lebih baik.
 - d. Kemudian disiplin, perlu ditingkatkan lagi dengan cara membuat aturan baru agar tidak terjadinya pelanggaran kedisiplinan.