

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan pelatihan sebagai variabel moderasi (studi kasus pada BMT Al Ikhwan). Maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Kompetensi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) BMT Al Ikhwan.
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) BMT Al Ikhwan.
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) BMT Al Ikhwan.
- 4) Variabel Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) BMT Al Ikhwan.
- 5) Variabel Moderasi Pelatihan (Z) tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan BMT Al Ikhwan.

- 6) Variabel Moderasi Pelatihan (Z) tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan BMT Al Ikhwan.
- 7) Variabel Moderasi Pelatihan (Z) tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan BMT Al Ikhwan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan 5 variabel, independen (eksogen) yaitu Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan 1 variabel dependen (endogen) yaitu Kepuasan Kerja (Y), serta 1 variabel moderasi yaitu Pelatihan (Z) sehingga lingkup penelitian ini sebatas variabel-variabel tersebut.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi BMT Al Ikhwan

Hasil olah data menyimpulkan bahwa pelatihan yang menjadi variabel moderasi pada penelitian ini tidak meningkatkan pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja, dan instansi perlu untuk lebih mengkaji dan memperhatikan indikator-indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

Diharapkan juga dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi yang penting bagi para pimpinan BMT Al Ikhwan dalam menciptakan dinamika perkembangan mutu kinerja karyawan dan dapat bermanfaat terutama untuk para karyawan pada koperasi BMT Al Ikhwan yaitu sebagai bahan informasi yang akurat sehingga kinerja optimal dapat tercapai. Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja bisa menjadi pemicu peningkatan kepuasan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen BMT Al Ikhwan selalu memperhatikan, dan memelihara kepuasan kinerja karyawan dengan meningkatkan kompetensi, motivasi kinerja dan disiplin kerja setiap pegawai BMT Al Ikhwan.

## 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan, menambah variansi variabel independen, dan menambah sampel untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian dimasa mendatang.