

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimantan maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja (Y) mendapatkan nilai R Square 0,612 atau sebesar 61,2% artinya pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja (Y) adalah kuat. Dan berdasarkan uji analisis regresi linier berganda variabel Lingkungan Kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja (Y) karyawan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,777 + 0,323 X_1 + 0,117 X_2 + 0,381 X_3$ dari persamaan berikut diketahui bahwa nilai variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi bernilai positif atau searah, hal ini ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi motivasi, dan semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan nilai R Square 0,477 yang artinya pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimantan sebesar

47,7% yang berarti cukup berpengaruh dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Dan Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y) artinya semakin baik Lingkungan Kerja (X_1) maka akan semakin tinggi nilai Kinerja karyawan (Y) di PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimantan, begitu juga sebaliknya jika semakin tidak baik Lingkungan Kerja (X_1) maka akan semakin rendah nilai Kinerja (Y).

3. Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan nilai *R Square* sebesar 0,479 yang artinya pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimantan sebesar 47,9% yang berarti cukup berpengaruh. Dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y) artinya semakin tinggi Motivasi (X_2) maka akan semakin tinggi nilai Kinerja karyawan (Y) di PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimantan, begitu juga sebaliknya jika semakin rendah Motivasi (X_2) maka akan semakin rendah nilai Kinerja (Y)
4. Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan nilai *R Square* sebesar 0,416 yang artinya pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimantan sebesar 41,6% yang berarti cukup berpengaruh. Dan Kompetensi (X_3) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y) artinya semakin tinggi Kompetensi (X_3) maka akan semakin tinggi nilai Kinerja karyawan (Y) di PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimantan, begitu juga sebaliknya jika semakin rendah Kompetensi (X_3) maka akan semakin rendah nilai Kinerja (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data di atas, maka penulis dapat memberikan saran, semoga hal ini dapat diterima dan bermanfaat yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimantan, oleh karena itu disarankan agar perusahaan mengoptimalkan dan mendukung semua fasilitas yang tersedia untuk membantu karyawan melakukan semua tugas mereka.
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang cukup terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimantan, oleh karena itu diperlukan penghargaan untuk memotivasi karyawan. Penghargaan dapat berupa uang atau misalnya berupa jenjang karir yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya.
3. Kompetensi mempunyai pengaruh yang cukup terhadap kinerja karyawan di PT Bank Centrak Asia Tbk KCU Kalimantan, oleh karena itu perlu dilakukan kegiatan *refreshment* atau *sharing* produk perbankan yang lebih sering untuk menambah wawasan setiap karyawannya.
4. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan dapat memaksimalkan hasil kerjanya secara kuantitas dan kualitas. Perusahaan juga harus terbuka dan mau menerima saran dan ide dari karyawan yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga meningkatkan koordinasi untuk mengawasi dan menilai setiap hasil

pencapaian kinerja, dan jangan lupa memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil.

