

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan pada PT Bank NTT Kupang termasuk dalam kategori cukup baik, hal ini dapat dilihat pada variabel motivasi kerja dengan jumlah item pernyataan 14 butir dan jumlah responden 100 orang, diperoleh total skor sebesar 4716 berada dalam interval 3640 - 4760 dengan panjang interval untuk setiap kategori adalah 1120
2. Pengembangan karier karyawan pada PT Bank NTT Kupang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat pada variabel pengembangan karier dengan jumlah item pernyataan 16 butir dan jumlah responden 100 orang, diperoleh total skor sebesar 5406 berada dalam interval 4160 - 5440 dengan panjang interval untuk setiap kategori adalah 1280
3. Kinerja karyawan pada PT Bank NTT Kupang termasuk dalam kategori cukup baik, pada variabel kinerja karyawan dengan jumlah item pernyataan 9 butir dan jumlah responden 100 orang, diperoleh total skor sebesar 3053

berada dalam interval 2340 - 3060 dengan panjang interval untuk setiap kategori adalah 720.

4. Motivasi kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan total persentase pengaruh sebesar 52,974, dengan pengaruh secara parsial motivasi kerja sebesar 28,817% dan pengembangan karier sebesar 24,158%, sedangkan sisanya sebesar 47,03% merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Motivasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan daripada pengembangan karier. Peran pengembangan sumber daya manusia sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, melalui motivasi dan pengembangan karier yang merupakan elemen penting dalam perencanaan SDM untuk memenuhi kebutuhan pegawai maupun organisasi sehingga diharapkan menghasilkan kinerja yang tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat disajikan pertimbangan bagi PT Bank NTT Kupang untuk meningkatkan kinerja karyawan, adapun saran-saran antara lain :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya,

mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya yang dapat menguntungkan bagi perusahaan.

2. Pelaksanaan pengembangan karier pada PT Bank NTT Kupang sudah cukup baik, tetapi terdapat beberapa hal yang harus ditindaklanjuti seperti pemimpin sebaiknya memberitahukan kepada para pegawai tentang apa yang harus dan bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan, hal ini untuk menghindari kekeliruan dalam pekerjaan terutama bagi pegawai baru. Selain itu pemimpin diharapkan lebih memberikan perhatian kepada bawahan berupa pemberian fasilitas kesempatan belajar dalam rangka perkembangan dan perubahan pribadinya, memberikan kesejahteraan bawahan, serta menambah keyakinan dan percaya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang cocok untuk tugas yang diberikan agar bawahan menjadi loyal bagi perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya penulis sarankan untuk meneliti variabel – variabel bebas yang belum tercakup pada penelitian ini atau faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (misalnya kompensasi, kepemimpinan), dan masih banyak lagi, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang berbeda dan untuk melengkapi penelitian ini.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi pada banyak organisasi yang berbeda dalam satu industri untuk lebih memperluas generalisasi hasil penelitian.