

BAB VI

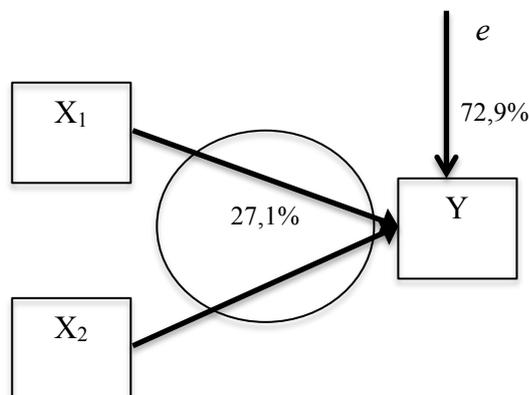
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Hasil penelitian tentang budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja yang mengambil studi pada pegawai BNI Syariah Cabang Bandung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Dalam penelitian ini hasil yang didapat ternyata budaya organisasi di BNI Syariah Cabang Bandung dalam kategori cukup apabila dilihat dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan angka rata-rata sebesar 218 masuk dalam kategori cukup sehingga budaya organisasi di BNI Syariah Bandung harus lebih diperkuat.
- 2) Dalam penelitian ini hasil yang didapat ternyata motivasi yang diberikan oleh BNI Syariah Bandung terhadap pegawai dalam kategori cukup apabila dilihat dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan angka rata-rata sebesar 204 masuk dalam kategori cukup. Sehingga BNI Syariah harus meningkatkan hal-hal yang dapat memperkuat motivasi pegawai.
- 3) Kinerja BNI Syariah dalam penelitian ini masuk dalam kategori cukup, apabila dilihat dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan angka rata-rata sebesar 198. BNI Syariah harus dapat meningkatkan kinerja diantaranya dengan memaksimalkan kuantitas kerja, kualitas kerja, tingkat kehandalan, dan kehadiran pegawai agar kinerja yang ditunjukkan saat ini dapat meningkat.

- 4) Budaya organisasi dan motivasi secara simultan terbukti berpengaruh terhadap kinerja BNI Syariah Cabang Bandung. Dan secara parsial pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja yang dilakukan pada pegawai BNI Syariah Cabang Bandung adalah sebagai berikut:
- i) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana semakin baik budaya organisasi yang terbentuk dalam lingkungan kerja BNI Syariah Cabang Bandung, maka kinerja yang ditunjukkan pegawai akan meningkat pula.
 - ii) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana semakin tinggi motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan, maka kinerja yang ditunjukkan akan meningkat.
- 5) Dari hasil analisis juga diperoleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0,271, berdasarkan nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) sebesar 27,1 persen sedangkan sisanya sebesar 72,9 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain (*epsilon*) yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka peneliti ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi BNI Syariah Cabang Bandung, antara lain:

- 1) Memperkuat budaya organisasi yang saat ini ada diantaranya perusahaan lebih berani dalam mengambil risiko dan lebih memberikan kesempatan pegawai untuk melakukan inovasi dengan cara memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk dalam pengambilan keputusan, menumbuhkan situasi bersaing yang sehat antar pegawai sehingga tercipta suasana kerja yang kompetitif dengan cara memberikan sistem *punishment* terhadap pegawai sehingga pegawai memiliki tanggung jawab untuk selalu memberikan kinerja yang baik.
- 2) BNI Syariah Cabang Bandung secara kontinyu melakukan pelatihan dan kegiatan yang bermanfaat untuk mendorong motivasi kerja dan menambah kompetensi pegawai agar dapat memacu motivasi pegawai untuk berprestasi.
- 3) Memberikan porsi kerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Artinya jangan lagi ada pegawai yang melakukan pekerjaan lain diluar tanggung jawabnya, selain itu juga perusahaan dapat mengurangi kegiatan diluar jam kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan agar pegawai dapat fokus terhadap pekerjaannya.
- 4) Memberikan kesempatan kepada pegawai yang memiliki kompetensi baik untuk dapat promosi dari jabatannya saat ini disesuaikan dengan kemampuannya.

- 5) Memberikan kesempatan bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.3 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

- 1) Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner, sehingga kesimpulan yang dikemukakan berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis. Dan untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan menggunakan metode lain.
- 2) Pengukuran variabel kinerja hanya berdasarkan pada penilaian diri sendiri sehingga memungkinkan para responden mengukur kinerja mereka secara subjektif.