

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis hasil dan pembahasan penelitian yang telah dijelaskan tentang pengaruh motivasi kerja dan pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan, penulis menarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji statistik nilai *sig.* variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi penelitian yang ditetapkan sebesar 0,05. Tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 17,97%.
2. Pemberian penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji statistik nilai *sig.* variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,371 lebih besar dari taraf signifikansi penelitian yang ditetapkan sebesar 0,05. Tingkat pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 1,06% atau mendekati nol.
3. Secara simultan, motivasi kerja dan pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *sig.* atau *P value* adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian yang ditetapkan sebesar 0,05. Tingkat pengaruh yang dihasilkan oleh motivasi kerja dan pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 37,7% sedangkan sisanya sebesar 62,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pelatihan karyawan dan gaya kepemimpinan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran terkait kesimpulan penelitian ini, antara lain:

1. Sistem penghargaan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak bank perlu mengevaluasi sistem pemberian penghargaan bagi para karyawannya, misalnya dengan evaluasi kenaikan gaji dan tunjangan atau promosi kenaikan jabatan, termasuk memperbaiki fasilitas kerja karyawan. Dengan demikian, pemberian penghargaan bisa meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak juga pada peningkatan kinerja bank yang bersangkutan.
2. Sehubungan dengan nilai pengaruh simultan yang masih cukup kecil, maka penelitian selanjutnya tentang kinerja karyawan disarankan untuk memasukkan variabel-variabel lain yang bisa berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti pelatihan karyawan dan gaya kepemimpinan.