

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank bjb syariah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir pegawai pada PT. Bank bjb syariah berdasarkan persepsi karyawan dinilai cukup baik. [Skor tertinggi terdapat pada pernyataan meningkatkan pengetahuan dan keahlian bermanfaat untuk pengembangan karir] terdapat dalam dimensi menaksir kebutuhan karir, sedangkan [skor terendah terdapat dalam pernyataan setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam promosi] yang terdapat dalam dimensi kesempatan karir.
2. Motivasi Kerja pegawai pada PT. Bank bjb syariah berdasarkan persepsi pegawai dinilai pada kategori cukup baik. [Skor tertinggi terdapat pada pernyataan pegawai siap menanggung risiko atas perubahan dalam penyelesaian masalah yang saya lakukan sendiri] terdapat dalam dimensi motivasi afiliasi dan [skor terendah terdapat pada pernyataan pegawai baru yang masih berketerampilan rendah perlu diberikan pelatihan secara berkala] terdapat dalam dimensi afiliasi.

3. Kinerja Pegawai pada PT. Bank bjb syariah berdasarkan persepsi pegawai dinilai dalam kategori cukup baik. [Skor tertinggi terdapat pada pernyataan saya tidak pernah mendapat komplain atas keterlambatan pekerjaan saya] terdapat dalam dimensi kualitas pada kinerja pegawai dan [skor terendah terdapat pada pernyataan pegawai selalu menganalisa situasi untuk mengambil langkah pertama yang tepat] yang terdapat dalam dimensi inisiatif kinerja pegawai.
4. Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank bjb syariah, baik secara simultan maupun parsial. Semakin baik pengembangan karir dan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin signifikan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya dimasa yang akan datang. Berikut beberapa saran yang diajukan oleh penulis :

1. Berdasarkan hasil penelitian, untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank bjb syariah akan lebih baik jika perusahaan memperhatikan kesesuaian kebutuhan karir dan kesempatan berkarir pegawai sebagai

bahan pertimbangan dalam pengembangan karirnya di PT. Bank bjb syariah.

2. Berdasarkan hasil penelitian, untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank bjb syariah akan lebih baik jika lebih memperhatikan juga pemahaman terhadap kebutuhan akan afiliasi berupa faktor sosial yang diberikan tidak hanya berhubungan dengan ilmu pengetahuan saja, melainkan hubungan sosial, apresiasi, dan pujian. Guna meningkatkan keterampilan pegawai baru yang masih rendah, pentingnya memberikan pengenalan pendidikan dasar perbankan syariah melalui pelatihan awal yang diberikan perusahaan kepada pegawai baru sebelum terjun langsung ke lapangan, menurut peneliti sangat membantu pegawai baru dalam memahami ilmu tentang perbankan syariah. Karena jika dilihat dari latar belakang yang berhubungan pendidikan tidak semua pegawai mempunyai latar belakang yang berhubungan dengan posisi pekerjaannya saat ini. Hal ini diharapkan kedepannya dapat menciptakan pegawai baru yang lebih terampil.
3. Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai di PT. Bank bjb syariah sudah berada pada kategori cukup baik namun masih terdapat indikator yang dinilai kurang yaitu pada dimensi Inisiatif pada kinerja. Saran peneliti kepada perusahaan yaitu memberikan motivasi agar pegawai mempunyai rencana untuk mencapai tujuan, dan memberikan sanksi kepada pegawai

agar tidak bermalas-malasan dan tidak hanya sekedar bekerja untuk mendapatkan upah, memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai dari mulai *grade* terendah bisa mendapatkan kesempatan untuk memberikan ide dan gagasan atau *win-win solition* kepada perusahaan atau pimpinan dan perusahaan harus menampung ide dan gagasan tersebut, perusahaan memberikan company gethering setiap trimesternya adar pegawai mampu bekerja sama dan bisa memahami satu sama lain.

4. Jika tesis ini dijadikan sebagai bahan referensi, disarankan untuk mengkaji kembali karena peneliti sadar bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna sehingga kemungkinan kesimpulan dan saran masih terdapat banyak kelemahan mengingat kemampuan peneliti yang masih rendah dikarenakan belum memiliki banyak pengalaman dalam melakukan penelitian.