

Bab V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Batasan Penelitian

Adapun batasan penelitian ini adalah sampel yang terdiri dari 130 karyawan peneliti hanya bisa meneliti 57 karyawan sehingga data yang di peroleh kurang kondusif terhadap hasil yang di peroleh dalam penelitain ini, batasan dalam peneiltian ini bukan hanya terjadi pada sampel penelitian tatapi juga terdapat pada waktu yang telah di tentukan sehingga masih ada penulisan-penulisan yang kurang benar sehingga penelitian ini masih belum bisa dinyatakan selesai.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang di peroleh dalam penelitian ini dapat di jelaskan pada kesimpulan dan hasil dalam penelitian ini : Kinerja karyawan adalah hal utama yang sangat berperan dalam smua aktivitas perusahaan, kinerja karyawan juga sangat penting bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan maka dari itu penelitian ini di angkat guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan serta menciptakan kinrja karayawan untuk menajdi produktif sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu :

1. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian AO (*Account Officer*) di Bank BRI Cabang Pamekasan Madura
2. Motivasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian AO (*Account Officer*) di Bank BRI cabang Pamekasan Madura

3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian AO (*Account Officer*) di Bank BRI cabang Pamekasan Madura.
4. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian AO (*Account Officer*) di Bank BRI cabang Pamekasan Madura.
5. Kompenasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di bagian AO (*Account Officer*) di Bank BRI cabang Pamekasan Madura.
6. Secara simultan Pelatihan Kerja, Motivasi Karyawan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompenasi karyawan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian AO (*Account Officer*) di Bank BRI Cabang Pamekasan Madura.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, dapat diberikan beberapa rekomendasi berupa saran, sehingga nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan. Adapun saran yang direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan tetap harus memberikan pelatihan kerja terhadap karyawan baik karyawan perusahaan yang baru maupun yang sudah lama bekerja di dalam Bank BRI cabang Pamekasan Madura tersebut, karyawan perusahaan yang baru maupun yang sudah lama bekerja tetap

mendapatkan wawasan, kreatifitas dan ide-ide yang bagus demi kemajuan perusahaan tersebut.

2. Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) cab. Pamekasan Madura juga harus tetap memberikan motivasi-motivasi yang positif untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan agar dapat menyelesaikan tugas yang di berikan oleh perusahaan serta dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan dapat meningkatkan semangat kerja dalam diri karyawan tersebut.
3. Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) cab. Pamekasan Madura harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang bagus dan sehat akan tercipta ketika adanya kekeluargaan yang erat, rasa peduli antar sesama karyawan dan kesadaran diri untuk saling menjaga kelesatarian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja, seperti kebersihan, suasana yang tenang, volume musik yang tidak terlalu keras dan tidak adanya *gap* terhadap sesama karyawan perusahaan. Jika semua itu dapat diterapkan di dalam perusahaan Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) cab. Pamkeasan Madura maka akan terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan nyaman bagi karyawan perusahaan, serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
4. Pimpinan perusahaan Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) cab. Pamekasan Madura seharusnya dapat mendekati diri terhadap semua karyawan perusahaan Bank BRI cab Pamekasan Madura untuk meningkatkan serta menciptakan rasa kekeluargaan dan keakraban di dalam Bank BRI (bank

Rakyat Indonesia) cab. Pampekasan Madura, sehingga mengurangi rasa gugup atau canggung terhadap atasan dan bawahan di dalam perusahaan, yang akan menghambat masukan-masukan positif terhadap kemajuan perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan.

5. BRI (Bank Rakyat Indonesia) cab. Pamekasan Madura seharusnya membuat sistem kompensasi karyawan menurut kinerja karyawan. Selain itu perusahaan akan mengetahui karyawan mana yang mengalami penurunan di dalam kinerjanya, sehingga pimpinan perusahaan dapat memberikan solusi terhadap karyawan yang mengalami penurunan dalam kinerjanya, atau karyawan tersebut akan di berikan motivasi serta pelatihan khusus untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut. Ketika penerapan tersebut telah di laksanakan di dalam perusahaan, selain akan membuat peningkatan kinerja, penerapan tersebut akan memacu semangat kerja terhadap karyawan divisi *account officer* (AO) lainnya di dalam perusahaan tersebut.

Daftar Pustaka

- Anoki Hendrian Dito. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervenin*. Universitas Diponegoro Semarang 2011.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di Lingkungan Kantor Dinas Pekerja Umum Provinsi Bali. *Jurnal Akuntansi Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol.6,No 2 Agustus 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Asriyanti Amrullah 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar 2012.
- Aurelia Potu. 2013 Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA, akuntansi manajemen* Vol 1 No,4 Desember 2013.
- Cristilia O.Posuma. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA, akuntansi manajemen* Vol. 1, No.4 Desember 2013.
- Citra Indah Zuana, Bambang Swasto dan Heru sulistio. 2014. Pengaruh Kepelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 7 No. 1 Januari 2014 Universitas Brawijaya Malang.
- Lucky Wulan Analisa 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang 2011.
- Ni Made Ria Satyawati dan I Wayan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana 6.1 (2014) : 17-32.

Regian Aditya Reza 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro 2010.

Rokhmaloka Habsoro abdilah. 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian terdahulu. Universitas Diponegoro Semarang 2011.

Sarita Permata Dewi. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU YOGYAKARTA (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Gruup).Jurnal Nominal. Volum 1 Nomor, 1. 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Yerri Suryoadi. 2012. Pengaruh kepelatihan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap karyawan Bank Muamalat Cab. Semarang. Penelitian terdahulu. Universitas Diponegoro 2011.

