

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Setelah melalui beberapa tahap kegiatan analisis, ditemukan hasil pembuktian hipotesis sebagai kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang kuat antara budaya kerja dengan Kinerja Pegawai BNI Cabang Utama Gambir. Semakin baik budaya kerja, semakin tinggi Kinerja Pegawai BNI Cabang Utama Gambir. Kesepuluh indikator budaya kerja yang dibentuk dari teori yang dilontarkan oleh Stephen P. Robbins secara valid dan reliabel dapat mewakili variabel Budaya Kerja, namun terdapat satu indikator yang kurang mendukung yaitu Budaya Kontrol
2. Faktor Motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap Kinerja Pegawai BNI Cabang Utama Gambir. Adapun kelima indikator yang dibuat berdasarkan Teori yang dikemukakan oleh Abraham H Maslow secara merata dapat mewakili variabel Motivasi dengan indikator dominannya adalah kebutuhan sosial dan kebutuhan harga diri.
3. Pengaruh positif yang kuat juga ditunjukkan antara faktor kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai BNI Cabang Utama Gambir. Pada variabel Kepemimpinan Transformasional juga terlihat bahwa keempat indikator yang dibuat berdasarkan teori Bass-Avolio yaitu: pengaruh ideal / kharisma, pemimpin inspiratif, rangsangan intelektual dan pertimbangan Individu menjadi faktor dominan dapat mewakili variabel Kepemimpinan Transformasional dalam mempengaruhi kinerja pegawai BNI Gambir.

4. Selanjutnya ditemukan fakta ketiga variabel diatas terbukti secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai BNI Gambir, walupun masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh lebih kecil dibanding dengan motivasi pegawai, budaya kerja dan faktor kepemimpinan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan (faktor penentu) dari motivasi kerja, budaya kerja dan faktor kepemimpinan transformasional yang cukup tinggi.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Faktor budaya kerja memiliki pengaruh yang paling rendah dibanding kedua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BNI, maka manajer atau pimpinan BNI Cabang Utama Gambir perlu melakukan perbaikan budaya kerja menuju budaya kerja yang lebih mendukung pencapaian kinerja pegawai yang tinggi. Perbaikan budaya kerja terutama diperlukan dalam kebiasaan untuk melakukan kontrol terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan baik oleh pegawai yang mengerjakannya dan peningkatan pengawasan oleh atasan dan unit lain yang mempunyai kewenangan tersebut. Juga dapat dilakukan dengan perbaikan budaya yang menyangkut hubungan antar personal pegawai, misalnya melalui pelatihan outbond, pelatihan kepribadian dan berbagai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan rasa kebersamaan untuk mencapai tujuan BNI
2. Untuk lebih memberikan perbaikan kepada pencapaian kinerja pegawai, maka keseluruhan faktor agar tetap ditingkatkan, melalui kebijakan pimpinan BNI memberikan sistem remunerasi yang memadai kepada karyawan, selalu mengusahakan perbaikan budaya kerja yang kondusif, dan memberikan strategi kepemimpinan yang mendukung motivasi dan budaya kerja karyawan dalam mencapai kinerja yang ditargetkan.