

## KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian terakhir dari penelitian ini adalah kesimpulan dan saran. Sebelum dikemukakan beberapa poin kesimpulan dan saran, secara keseluruhan dapat diungkapkan bahwa penelitian ini telah mencapai tujuan seperti yang diharapkan. Penelitian ini telah memberikan jawaban atas beberapa hipotesis penelitian yang muncul ketika penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mulai dikerjakan. Namun selama penelitian dilakukan, ternyata berkembang hal-hal baru yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi penelitian berikutnya agar diperoleh hasil yang lebih optimal lagi.

### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Model yang diperoleh dari analisis regresi diketahui bahwa model signifikan secara statistik pada  $\alpha = 5\%$ . Artinya, secara bersama-sama variabel *ability* dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor. Meskipun variabel kemampuan (*ability*) memperlihatkan hasil yang tidak signifikan, observasi *t* lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  ( $0,168 < 0,05$ ). Hal ini disebabkan karena ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
2. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh model sebagai berikut:

$$\text{Kinerja karyawan} = 0,808 + 0,247 \text{ ability} + 0,543 \text{ motivasi}$$

Berarti variabel *ability* dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Artinya, jika *ability* dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

### 5.2 Saran

Tidak dipungkiri bahwa penelitian ini juga memiliki keterbatasan kajian. Karenanya, perlu dikemukakan beberapa hal untuk perbaikan pada penelitian mendatang. Dengan demikian untuk dapat diimplementasikan secara optimal lagi dalam penelitian berikutnya maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, pembahasan hanya terbatas pada kinerja individu yang berupa *ability* dan motivasi kerja sehingga diharapkan dalam penelitian berikutnya dapat menggunakan faktor lain seperti dukungan organisasi dan kemampuan manajemen.
2. Kebijakan dalam rangka pengembangan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor perlu lebih ditekankan pada bagaimana agar *ability* kerja dapat ditingkatkan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Hal ini sangat penting mengingat kemampuan karyawan yang pengaruhnya tidak signifikan secara statistic dalam analisis regresi linear berganda.

## DAFTAR PUSTAKA