

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Adisucipto Yogyakarta. Hal itu dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  table ( $0,506 > 0,235$ ). Namun masih perlu diperhatikan lagi karena terdapat pernyataan yang memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lain yaitu nomor 4 dengan nilai rata-rata 3,929.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Adisucipto Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel ( $0,685 > 0,235$ ). Namun masih perlu di perhatikan lagi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan dikarenakan tingkat loyalitas karyawan terbilang masih cukup rendah dibandingkan dengan komponen lain. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata pernyataan nomor 4 paling rendah dibandingkan dengan yang lain yaitu rata-rata 4,00.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang

Adisucipto Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel ( $0,567 > 0,235$ ). Namun masih perlu diperhatikan lagi karena terdapat pernyataan yang memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lain yaitu nomor 2 dengan nilai rata-rata 4.071.

4. Secara simultan kompensasi, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Adisucipto Yogyakarta.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian hendaknya mengambil sampel yang lebih besar lagi dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Adisucipto Yogyakarta dengan cara mengadakan uji beda antara jabatan *marketing* dengan jabatan *frontlinear*. Dikarenakan dalam penelitian ini responden jauh lebih banyak dari jabatan *marketing*.
2. Peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini disebabkan oleh kesibukan responden dan responden tidak dapat menyanggupi untuk menjawab kuesioner secara langsung dan meminta waktu hingga satu minggu. Kendala ini menyebabkan tidak diketahui apakah responden benar-benar mengisi kuesioner dengan baik.

## 5.3 Saran

1. Dalam hal kompensasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Perasero) Tbk. Cabang Adisucipto Yogyakarta sebaiknya menambah lagi pemberian kuota jumlah pekerja yang telah mampu mencapai sasaran kerja yang diberikan. Karena banyak pekerja yang telah mencapai sasaran kerja tetapi tidak mendapatkan bonus dikarenakan terbatas kuota tersebut.
- 2 . Dalam hal motivasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Perasero) Tbk. Cabang Adisucipto Yogyakarta sebaiknya memberikan upah lembur kepada karyawan yang diberikan pekerjaan tambahan, sehingga karyawan dengan rela hati menyelesaikan pekerjaan tersebut.
3. Dalam hal pengembangan karir PT. Bank Rakyat Indonesia (Perasero) Tbk. Cabang Adisucipto Yogyakarta sebaiknya memberikan pelatihan terhadap karyawan sesuai dengan jabatannya dan yang lebih penting lagi atasan mendekati diri lagi dengan karyawan agar mengetahui apa penyebab kurangnya keinginan karyawan untuk menjadi yang terbaik dan kemudian mencari solusi atas kendala tersebut.