

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan kinerja. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Kebumen semakin tinggi.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik lingkungan non fisik maka kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Kebumen semakin tinggi.
3. *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Kebumen semakin tinggi.
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi berprestasi, lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* pada karyawan Bank Jateng Cabang Kebumen.

#### **5.2 Keterbatasan**

1. Penelitian ini menjelaskan bahwa 72,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh motivasi berprestasi, lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support*. Oleh karena itu, kepada peneliti selanjutnya disarankan mengambil variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

serta menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Penelitian ini terbatas pada perhitungan pengaruh variabel, untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan analisis persamaan struktural agar hasil penelitian lebih maksimal.

### 5.3 Implikasi

Implikasi yang dapat disimpulkan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 5.3.1 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pembahasan simpulan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka implikasi teoritis yang dapat dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, mengingat penelitian ini hanya membatasi pada variabel motivasi berprestasi, lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* yang mempengaruhi kinerja. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya yang mungkin bisa diteliti oleh peneliti selanjutnya.
2. Penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian di PT. Bank Jateng Cabang Kebumen diharapkan dapat menggali permasalahan lebih dalam terhadap masalah yang sedang terjadi. Hal tersebut

dapat dilakukan agar menciptakan keunikan dan cakupan bahasan yang lebih luas.

### 5.3.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berprestasi, lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jateng Cabang Kebumen, maka implikasi praktis dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jateng Cabang Kebumen. Oleh karena itu PT. Bank Jateng Cabang Kebumen diharapkan dapat meningkatkan motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan dengan memberikan apresiasi dalam bentuk reward terhadap karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi terkait tanggung jawab dalam pekerjaannya dan memperhatikan umpan balik yang diberikan karyawan. Kreatifitas dan inovasi yang diberikan karyawan perlu mendapat perhatian lebih agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam menjadi yang terbaik didalam perusahaan.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jateng Cabang Kebumen. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja non fisik yang ada didalam perusahaan. PT. Bank Jateng Cabang

Kebumen perlu memperhatikan struktur kerja dengan pembagian kerja yang lebih baik lagi dengan mempertimbangkan masa kerja karyawan yang ada agar karyawan memiliki tanggung jawab kerja yang optimal dan hasil kerja yang diberikan maksimal. Perhatian dan dukungan dari pimpinan juga perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan memberikan dorongan kepada para karyawan bagian marketing karena mereka merupakan pekerja lini depan yang bertemu langsung dengan para konsumen dan pembagian kerja sama kelompok juga harus sesuai dengan memperhatikan kemampuan yang dimiliki dan terjalin komunikasi yang lancar didalam tim sehingga tidak menghambat keberhasilan kerja yang maksimal.

3. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan marketing PT. Bank Jateng Cabang Kebumen. Oleh karena itu, faktor dukungan dari organisasi merupakan faktor yang sangat penting untuk mendukung kinerja dari seorang karyawan yang ada dalam perusahaan. Keadilan dan kesempatan untuk peningkatan kompetensi yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan karyawan untuk mengembangkan karir di PT. Bank Jateng Cabang Kebumen. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan penghargaan atas eksistensi yang dicapai oleh karyawan sehingga karyawan akan merasakan

kepedulian dari organisasi terhadap perasaan puas atas capaian kerja karyawan yang dicapai.

4. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan motivasi berprestasi, lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan marketing PT. Bank Jateng Cabang Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi akan diikuti langsung dengan lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* yang tinggi, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan marketing PT. Bank Jateng Cabang Kebumen.

