BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS untk menguji pengaruh variabel Self Efficacy dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Self Efficacy yang tinggi akan berkontribusi baik terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Jombang Perseroda. Berarti semakin tinggi rasa kepercayaan diri karyawan mampu meningkatkan performa dari karyawan.
2. Motivasi Kerja yang tinggi akan baik terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Jombang Perseroda. Berarti semakin tinggi tingkat Motivasi kerja karyawan mampu meningkatkan performa dari karyawan

5.2 Saran

Sebagai implikasi hasil dari penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan meningkatkan kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hal–hal yang perlu pimpinan perusahaan untuk sering memberikan semangat kerja dan meyakinkan karyawanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan pemberian pujian dan semangat terhadap karyawan, sering untuk berdiskusi dengan karyawan dalam hal keputusan dan perkembangan perusahaan. Menambah waktu untuk menjalin

kedekatan dengan karyawan. Sehingga karyawan memiliki sikap yakin terhadap dirinya dan kemampuan personalnya untuk menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.

2. Bagi perusahaan, hal-hal yang perlu diperhatikan karyawan agar mampu meningatkan motivasi dalam aspek menyelesaikan target pekerjaan yang sudah dibebankan oleh perusahaan dan mampu melakukan adaptasi ditengah masa pandami. Pimpinan sebisa mungkin memberikan apresiasi kepada karyawan yang mampu menyelesaikan target pekerjaan di masa-masa yang sulit seperti ini sehingga mampu memberikan motivasi dalam peningkatan kinerja.

3. Pimpinan harus terus memperhatikan kinerja yang telah dicapai karyawan selama ini, dengan cara memperhatikan tingkat kepercayaan diri dan motivasi para karyawan.

4. Untuk penelitian selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian selanjutnya. Peneliti dapat meneliti faktor – faktor yang terkait kepemimpinan atau loyalitas, hal ini dikarenakan terdapat hubungan terkait yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.