

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja (X1), Pengembangan Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung.
2. Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung.
3. Motivasi Kerja dan Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik kepada perusahaan Chandra Bandar Lampung maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut :

### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

1. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung perlu tersu menanamkan semangat dan motivasi terhadap para karyawannya agar para karawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung dapat merasakan rasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya.
2. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung perlu mengadakan suatu pemahaman dan pelatihan tentang bagaimana menjalankan suatu pekerjaan dengan senang hati dan tepat waktu agar karyawan merasa termotivasi lagi untuk semangat dan mampu mencapai tujuan perusahaan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung.
3. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang di Bandar Lampung juga harus terus mengembangkan kemampuan karyawan dengan terus mengadakan suatu pelatihan dengan hal-hal yang lebih baru dan bisa menambah wawasan pada karyawannya.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dalam penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja dan pengembangan karyawan sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan menambah variabel lain untuk menjelaskan kinerja karyawan misalnya komitmen organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan.