

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil temuan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal dikarenakan pimpinan selalu memberikan motivasi secara langsung kepada para karyawan ketika mengalami kendala dalam sebuah pekerjaan dan perusahaan memberikan jaminan sosial yang merupakan kebutuhan hidup. Hal tersebut menjadikan sebuah motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi demi tercapainya tujuan perusahaan..
2. Hasil temuan mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar. Artinya semakin tinggi pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan pelatihan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar mengutamakan pelatihan kerja untuk semua karyawan, khususnya pada

karyawan baru dan karyawan yang kinerjanya sedang menurun. Dengan menggunakan metode pelatihan *on the job training* dan *off the job training*, serta instruktur, materi, waktu pelatihan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Hal tersebut akan meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan karyawan serta memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Hasil temuan menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar. Artinya semakin tinggi motivasi dan pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dikarenakan para karyawan mampu menyelesaikan tugas tersebut tepat pada waktunya dan sesuai target yang diberikan. Sehingga dengan hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan serta membantu tercapainya tujuan perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut.

1. Untuk Bank Muamalat Indonesia KCP Blitar.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai tolak ukur manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat di Bank Muamalat Indonesia KCP Blitar meningkatkan operasional perusahaan serta dapat bersaing baik antar lembaga keuangan lain ataupun dengan perkembangan jaman.

2. Bagi Akademik

Semoga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan dokumentasi dalam acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada.

3. Bagi Penelitian yang Akan Datang

Bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat menambah variabel dan menyebutkan faktor-faktor yang dapat dijadikan penyebab naik atau turunnya kinerja karyawan seperti lingkungan, budaya organisasi, dan kedisiplinan kerja atau menambah objek penelitian agar penelitian dapat lebih beragam, sehingga bukan hanya PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar saja yang dijadikan objek penelitian tetapi juga lembaga atau Bank Umum Syariah lainnya.