

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Penilaian Pimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank Index Kantor Cabang Pembantu Bekasi. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar  $2,478 > 1,98472$  (t tabel) dengan *sig.*  $0,015 < 0,05$
2. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank Index Kantor Cabang Pembantu Bekasi. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar  $7,722 > 1,98472$  (t tabel) dengan *sig.*  $0,000 < 0,05$
3. Bahwa hasil pengujian secara simultan variabel bebas Penilaian Pimpinan ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja pegawai (Y) pada karyawan Bank Index Kantor Cabang Pembantu Bekasi yang menunjukkan nilai F hitung sebesar  $64,557 > 3,009$  (F tabel) dengan nilai *sig.*  $0,000 < 0,05$

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk Karyawan Bank Index Kantor Cabang Pembantu Bekasi dalam menentukan kebijakan instansi yang berkaitan dengan Penilaian, Insentif, dan Kinerja Karyawan di masa yang akan datang yakni sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
  - a. Untuk Penilaian Pimpinan kepada karyawan harus lebih diperjelas berapa presentase nya setiap karyawan. Bagi pemimpin Bank Index

Kantor Cabang Pembantu Bekasi hendaknya lebih memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi, dan tidak subjektif dalam penilaian.

- b. Untuk Insentif berupa Bonus tahunan dan Bonus Akhir tahun, insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh insentif yang lebih besar.
- c. Untuk Kinerja Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya berdasarkan kemampuan, tetapi adanya kualitas pada pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena ketepatan dalam bekerja tidak cenderung terjadi penumpukkan pekerjaan.

## 2. **Bagi peneliti selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya agar membahas mengenai Kinerja karyawan di Bank Index Kantor Cabang Pembantu Bekasi dengan variabel Penilaian Pimpinan dan Insentif dengan informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dan bagi perguruan tinggi bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.