

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian beserta pembahasannya dari penelitian yang berjudul “Pengaruh *Locus of control*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman” disimpulkan yaitu:

1. *Locus of control* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Demikian menunjukkan dapat ataupun tidaknya individu melakukan pengendalian terhadap kejadian kepadanya belum dapat dipastikan memberikan pengaruh pada kinerja karyawannya. Artinya keprofesionalan seseorang dalam bekerja harus menjadi tolak ukur untuk bisa mengendalikan diri dalam dunia pekerjaan. Apabila terjadi masalah secara personal

maka seorang pekerja harus bisa mengendalikan dirinya tanpa mempengaruhi kinerjanya.

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Hal ini menunjukkan yakni lingkungan kerja ada dampak positif pada kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Kompensasi untuk pegawai biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial

maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, bingkisan hari raya, klaim biaya sakit dan rekreasi. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup banyak, tetapi kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman tidak terpengaruh karena pegawai sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

4. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Berdasarkan hasil penelitian ini, agar pegawai dapat bekerja lebih optimal maka seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kepada pegawainya. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat. Sedangkan pemberian motivasi negatif dapat dilakukan dengan cara pemberian peringatan atau

hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan, skors terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal.

5. *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap motivasi pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Hasil ini menunjukkan bahwa *locus of control* secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Hal tersebut dikarenakan karyawan harus tetap mempertahankan komitmen yang telah dibuat untuk perusahaan itu yang selalu memprioritaskan pekerjaan adalah nomor satu. Maka dari itu kewajiban seorang karyawan harus memotivasi diri sendiri untuk melakukan pekerjaan tersebut.
6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan

semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dan keduanya ada dampak positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja menyebabkan karyawan merasa nyaman pula di tempat kerja.

7. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terhadap motivasi untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turnover*. Selain itu, pegawai juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Adanya pemberian kompensasi kepada pegawai, sehingga bisa lebih termotivasi untuk bekerja sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur).

B. Saran

Berdasarkan hasil uraian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman karakteristik individu yang terbentuk dari teori *locus of control*, lingkungan kerja, dan kompensasi akan menjadi prediktor kematangan kinerja karyawan mampu menghadapi segala jenis pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab, dan bagi karyawan untuk memperbaiki target pekerjaan dan bisa mengendalikan diri dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukan.
2. Tata aturan kantor dibuka sebelum jam masuk untuk tetap dipertahankan dalam upaya membangun kedisiplinan karyawan dan menegaskan program dan aktivitas harian melalui briefing.
3. Perusahaan bisa menjadi pertimbangan untuk lebih mengupayakan kompensasi yang lebih baik bagi seluruh

karyawan. Karena jika kompensasi yang diterima karyawan dirasa sudah optimal, maka akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Jika karyawan sudah merasa puas, maka karyawan akan lebih optimal juga dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi referensi untuk periset selanjutnya agar meneliti variabel yang sama lebih mendasar atau baiknya menambah dan mengganti sebagian variabel yang ada dengan variabel lainnya untuk melengkapi kekurangan serta memperkuat hasil penelitian.