BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul model kinerja karyawan melalui pemberdayaan karyawan dan efikasi diri di PT. BPR Arthaguna Mandiri, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Pemberdayaan yang didalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu sistem penghargaan, keterlibatan karyawan, akses informasi dan kompetensi. Termasuk dalam kategori kurang baik, dengan indikator yang paling rendah sistem penghargaan.
2. Efikasi diri yang ada di PT. BPR Arthaguna Mandiri berada pada kategori kurang baik, terdiri dari 4 indikator yaitu perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan termasuk dalam kategori kurang baik, dengan indikator yang paling rendah yaitu senang pekerjaan yang menantang.
3. Dari 3 indikator kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen termasuk dalam kategori cukup baik, dengan indikator yang paling rendah yaitu kompetensi.

4. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pemberdayaan terhadap kinerja di PT. BPR Arthaguna Mandiri.
5. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari efikasi diri terhadap kinerja di PT. BPR Arthaguna Mandiri.
6. Secara simultan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja di PT. BPR Arthaguna Mandiri

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja di PT. BPR Arthaguna Mandiri, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Penerapan pemberdayaan masih berjalan kurang baik di PT. BPR Arthaguna Mandiri, namun adapun hal yang disarankan adalah perusahaan lebih bisa memberikan penghargaan kepada setiap divisi yang ada di perusahaan agar karyawan lebih bisa termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu aspirasi dari setiap

karyawan agar lebih di apresiasi oleh atasan dan perusahaan agar karena karyawan lebih mengetahui perkembangan yang terjadi di lapangan.

2. Efikasi diri di PT. BPR Arthaguna Mandiri masih berjalan kurang baik. Oleh karena itu Perusahaan harus lebih bisa menambah karyawan agar karyawan yang ada bisa lebih fokus melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan tidak ada terjadi nya waktu jam lembur karena dengan bekerja lembur pun karyawan sudah tidak bisa bekerja secara maksimal.
3. Kinerja PT. BPR Arthaguna Mandiri sudah berjalan baik. Namun terdapat hal yang disarankan kepada pihak Perusahaan adalah dengan lebih memperhatikan karyawan agar karyawan dapat berkomitmen dengan perusahaan seperti di berikannya tunjangan yang menjanjikan dalam jangka panjang kedepan.
4. Pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja di PT. BPR Arthaguna Mandiri bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan perusahaan untuk mendukung motivasi karyawan yang ada dalam memberikan kinerja terbaik untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diterimanya.
5. Pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja di PT. BPR Arthaguna Mandiri bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan perusahaan untuk menguji setiap karyawan yang ada dalam memberikan pekerjaan yang lebih menantang agar terjadi persaingan yang sehat antara setiap karyawan untuk memacu kinerjanya lebih baik lagi.

6. Pengaruh antara pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja di PT. BPR Arthaguna Mandiri bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan perusahaan agar karyawan lebih bisa menjadi kesatuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.