

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perencanaan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KCSyariah Medan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan Bank Sumut KCSyariah Medan.

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KCSyariah Medan. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,882 < 2,037$ dengan tingkat signifikansi $0,069 > 0,05$ yang berarti Hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut KCSyariah Medan. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,455 > 2,037$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Perencanaan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut KCSyariah Medan. Faktor yang paling dominan adalah variabel motivasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan perencanaan karir. Hal ini dapat dilihat dari tabel regresi di atas melalui nilai koefisien beta motivasi kerja sebesar 0,586 yang lebih besar dari nilai koefisien perencanaan karir sebesar 0,212.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Melihat hasil penelitian, bahwa variabel motivasi kerja memiliki hasil yang sangat tinggi. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat

besar terhadap variabel kinerja karyawan Bank Sumut KCSyariah Medan. Motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dari Bank Sumut KCSyariah Medan apabila diolah menjadi lebih baik akan mendapatkan keuntungan yang positif untuk perusahaan. Sedangkan untuk variabel perencanaan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun apabila perencanaan karir lebih ditingkatkan lagi tentunya profitabilitas dan kinerja karyawan juga akan semakin baik.

2. Bagi akademik penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu khususnya mengenai perencanaan karir dan motivasi kerja dan sumbangan teori, sebagai bahan referensi atau rujukan khususnya di Perbankan Syariah dan tambahan pustaka pada perpustakaan UIN Sumatera Utara.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah jumlah variabel penelitian lainnya yang lebih luas, tetapi dalam lingkup kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih baik terhadap sumbangsih pemikiran terkait dengan kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah.