

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *reward* dan efikasi diri terhadap kinerja dengan *targeting* sebagai variabel intervening, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
2. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
3. *Targeting* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
4. *Reward* berpengaruh terhadap *targeting* karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
5. Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap *targeting* karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
6. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *targeting* pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
7. Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *targeting* pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Agar kinerja karyawan tetap tinggi, maka perusahaan harus tetap mempertahankan atau dapat meningkatkan *Reward*, dan melakukan pelatihan efikasi diri untuk meningkatkan optimisme pencapaian target.

2. Bagi Pemerintah

untuk Pemerintah Daerah tetap peduli serta berperan aktif untuk meningkatkan kinerja karyawan daerah seperti mengadakan pelatihan

dan pemberian *reward* yang memotivasi karyawan untuk lebih giat meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya terkait kinerja karyawan di perusahaan perlu melihat factor – factor lain yang dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan, dengan lebih banyak variabel – variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan lebih melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

