

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

PT Bank Central Asia Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan. Meningkatnya pertumbuhan kinerja PT Bank Central Asia Tbk tidak lepas dari kerja keras dari seluruh jajaran Bank Central Asia (BCA) yang menghendaki posisi BCA tetap sebagai yang terdepan dalam persaingan bisnis perbankan di Indonesia. Dalam menjalankan kegiatan usahanya PT Bank Central Asia Tbk KCU Malang didukung oleh banyak karyawan yang memiliki karakteristik yang bermacam-macam. Agar motivasi kerja karyawan dapat meningkat maka iklim organisasi juga harus tercipta dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, beberapa kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi variabel perilaku pemimpin, komunikasi, dan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:
 - Variabel perilaku pemimpin didominasi oleh perilaku tugas, yaitu bahwa pemimpin sering memberikan penjelasan tentang tujuan yang harus dicapai para bawahannya.
 - Variabel komunikasi didominasi oleh komunikasi horizontal, yaitu menunjukkan bahwa koordinasi lintas fungsi di dalam organisasi berjalan dengan baik.
 - Variabel pengambilan keputusan didominasi oleh keputusan tidak terprogram, yaitu menunjukkan bahwa pengambilan keputusan (terutama keputusan tidak terprogram) dalam menyelesaikan masalah menggunakan intuisi berjalan secara tepat.
 - Variabel motivasi kerja karyawan didominasi oleh perihal keterkaitan, yaitu menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
2. Hasil pengujian terhadap uji F membuktikan adanya pengaruh secara simultan iklim organisasi yang terdiri dari variabel perilaku pemimpin,

komunikasi, dan pengambilan keputusan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua dimensi yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi mampu dijadikan sebagai alat prediksi yang cukup baik guna mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perubahan motivasi kerja dari karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Malang.

3. Hasil pengujian terhadap uji t membuktikan adanya pengaruh secara parsial positif signifikan variabel perilaku pemimpin, komunikasi, dan pengambilan keputusan terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini, variabel komunikasi merupakan variabel yang paling mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Arah pengaruh positif signifikan tersebut menunjukkan bahwa kenaikan terhadap variabel-variabel tersebut akan menyebabkan kenaikan yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan nilai *standardized beta coefficients* yang dihasilkan, penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh dominan terhadap motivasi karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen untuk lebih mengoptimalkan kedua variabel lain, yaitu perilaku pemimpin dan pengambilan keputusan, supaya motivasi kerja karyawan tetap dapat terjaga dengan baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya, model regresi pada penelitian ini bisa dikembangkan dengan menambahkan beberapa variabel yang diduga dapat berpengaruh terhadap perubahan motivasi kerja karyawan. Variabel-variabel tersebut bisa berupa kepercayaan, sistem imbalan, ataupun tekanan pekerjaan. Dengan penambahan beberapa variabel prediktor tersebut diharapkan penelitian selanjutnya bisa menghasilkan hasil analisis yang lebih baik daripada hasil penelitian ini.