

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jambi berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor 214. Beban kerja tergolong tinggi dengan rata-rata skor 208, dan Insentif pada kategori memadai dengan rata-rata skor 203.
2. Beban kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jambi. Setiap peningkatan beban kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jambi, dengan nilai *f-square* sebesar 0.309 yang tergolong moderat. Hubungan ini terbukti signifikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 dan *t-statistik* sebesar 6.941.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jambi. Semakin tinggi beban kerja yang dilakukan karyawan secara langsung, maka semakin besar pula peluang mereka mendapatkan Insentif sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi dengan nilai *f-square* sebesar 1.258 nilai *p-value* sebesar 0,000 dan *t-statistik* sebesar 12.842 memperkuat signifikansi hubungan ini.
4. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jambi. Setiap pemberian insentif yang diberikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jambi. Meskipun pengaruhnya tergolong rendah dengan nilai *f-square* sebesar 0.122 hubungan tersebut tetap signifikan berdasarkan nilai *p-value* sebesar 0,006 dan *t-statistik* sebesar 2.535.
5. Insentif berperan sebagai variabel intervening yang mampu memediasi pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank

BTN Kantor Cabang Jambi. Pengaruh tidak langsung ini bersifat positif dan signifikan, dengan nilai f-square sebesar 0,058 yang tergolong kategori rendah menuju medium. Nilai p-value sebesar 0,005 dan t-statistik sebesar 2,555 menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan melalui pemberian insentif.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu:

1. Pada variabel kinerja karyawan, organisasi disarankan untuk menerapkan program pendidikan dan pelatihan baik formal maupun nonformal, serta memberikan penghargaan atas prestasi individu maupun unit guna meningkatkan kompetensi dan motivasi baik secara materi maupun nonmateri.
2. Pada variabel beban kerja disarankan kepala unit dapat menyesuaikan pembagian tugas atau beban kerja dengan kemampuan fisik dan kapasitas kerja masing-masing karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien tanpa menimbulkan tekanan berlebih. Selain itu, disarankan pula untuk menetapkan kebijakan mengenai fleksibilitas waktu kerja
3. Pada variabel insentif, organisasi disarankan untuk mengkaji ulang struktur pembagian insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasi mereka guna meningkatkan motivasi. Pembagian insentif yang sesuai serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik dapat meningkatkan kinerja organisasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.