

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Orientasi Kerja dan *Intrapreneurship* Terhadap Kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol Medan, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Orientasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol. Hal ini menyatakan hipotesis diterima dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
2. *Intrapreneurship* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol. Hal ini menyatakan hipotesis diterima dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
3. Orientasi kerja dan *Intrapreneurship* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol. Maka hipotesis ini diterima dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
4. Tanggapan responden dari Analisis variabel Kinerja adalah sebesar 81% dimana berada pada rentang skor sangat baik (80%-100%) akan tetapi ketepatan waktu para karyawannya memiliki skor paling rendah dibandingkan yang lain yaitu 70%.

5. Kinerja pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Jalan Imam Bonjol masih rendah yaitu 38,1% apabila perusahaan tidak memperhatikan orientasi kerja dan *intrapreneurship* karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol agar meningkatkan keahlian para karyawan dalam variabel orientasi kerja, karena indikator keahlian dalam variabel orientasi kerja memiliki skor paling rendah dibanding yang lain yaitu 62% .
2. Bagi Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol agar memperhatikan dan meningkatkan sikap keberanian karyawan dalam mengambil risiko dan aktif pada variabel *intrapreneurship*, karena indikator keberanian mengambil risiko dan aktif dalam variabel *intrapreneurship* memiliki skor paling rendah dibanding yang lain yaitu 64% dan 62%.
3. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dilanjutkan dengan mengembangkan penelitian-penelitian lain, yakni penelitian untuk mengungkap lebih jauh variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan atau menambahkan variabel-variabel independen lain seperti pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi untuk diteliti.