

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja yang diadakan pada PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya Kabupaten Lampung Tengah, sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Dimana pelaksanaan disiplin kerja ini sangat penting agar seorang pegawai dapat bertingkah laku sesuai dengan yang diinginkan di suatu instansi. variabel disiplin, mendapatkan pernyataan sangat setuju dari responden yang diambil dari saling menghargai berbagai pendapat sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 responden (30%) menyatakan setuju, 7 responden (17,5%) menyatakan kurang setuju dan 4 responden (10%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden yaitu saya merasa risih jika tempat kerja saya kotor sebanyak 8 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, 11 responden (27,5%) menyatakan kurang setuju, 3 responden (7,5%) menyatakan tidak setuju dan 1 Responden (2,5%) menyatakan sangat tidak setuju.
2. Motivasi yang ada di PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya Kabupaten Lampung Tengah, sudah sesuai dengan apa yang dilakukan pimpinan untuk selalu memberi motivasi dalam bekerja yang dimana pelaksanaan motivasi kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk hasil kerja yang lebih baik. variabel motivasi, mendapatkan pernyataan sangat setuju dari responden yang diambil dari tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan tenaga ahli yang diberikan adalah 17 responden (42,2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 responden (30%) menyatakan setuju, 8 responden (20%) dan 3 responden (7,5%) menyatakan kurang setuju, pernyataan yang paling rendah

direspons oleh responden oleh responden yaitu saya merasa senang karena karena karyawan disini menerima saya menjadi partner yang baik 8 responden (20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden (52,5%) setuju, 6 responden (15%) menyatakan kurang setuju dan 5 responden (12,5%) menyatakan tidak setuju.

3. Pengaruh antara disiplin kerja, motivasi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya Kabupaten Lampung Tengah, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis benar. variabel kinerja mendapatkan pernyataan sangat setuju dari responden yang diambil dari perusahaan memiliki peraturan yang membimbing perilaku perusahaan, sebanyak 15 responden (37,5%), sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan setuju dan 7 responden (17,5%) menyatakan kurang setuju dan 3 responden (7,5%). Pernyataan yang paling rendah direspons oleh responden yang memilih mengerjakan tugas pekerjaan tepat waktu adalah yang utama sebanyak 7 responden (17,5%) menyatakan kurang setuju dan 6 responden (15%) menyatakan tidak setuju.

5.2.Saran

5.2.1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka peneliti memberikan saran kepada PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya Kabupaten Lampung Tengah. Maupun saran untuk peneliti selanjutnya. Saran tersebut sebagai berikut:

1. Perusahaan PT. Bank BRI (persero) cabang Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah diharapkan dapat meningkatkan kemampuan diri karyawan dan mengoptimalkan kinerja karyawannya. Maka dari itu perusahaan harus memberikan pelatihan-pelatihan secara rutin agar mereka dapat lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal.
2. PT. Bank BRI (persero) cabang Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah

harus meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik, agar karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan. Terutama dalam melengkapi peralatan yang baik yang dipakai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

3. Pimpinan PT. Bank BRI (persero) cabang Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah harus mempertahankan dalam memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus karyawan lakukan, selain itu pemimpin juga harus lebih tegas lagi dalam mengambil keputusan yang ada dan tidak.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan variabel Disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai variabel terkait dan untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan menambah variabel lain untuk menjelaskan kinerja seperti, kompensasi, pelatihan, motivasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Djafar, Syamsuddin, EK, 2001, **Statistik I&II**, penerbit Yayasan Pembangunan Kawasan Timur Indonesia.
- Gomes, Cardosos, Faustino, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Penerbit Bumi Karsa, Jakarta.
- Hasimbuan, Malayu S.P, 2002, **MSDM**, edisi revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir, 2002, **Manajemen Perbankan**, PT. Ghalia Indonesia, Anggota IKAPI Jakarta,
- Heidjrachaman dan Suad Husnan, 1998, **Manajemen Personalialia**, Edisi 4, penerbit BPFE yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manulang, M, 2002, **Manajemen Personalialia**, Balai Pustaka, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Moekijat, 1999, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan 8 penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Muhaimin. 2004. **Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Komputer Bagian Produksi pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung**. Vol.1 No.1 Desember 2004. Hal 1-12
- Nawawi, Handari, 2001, **Perencanaan Sumber Daya Manusia**, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex. 1991. *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke-8. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex.S, 1998, **Manajemen Personalialia**, edisi 1, Ghalai, Indonesia, Jakarta.
- Rahman A. S. (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BRI
- Ravianto.J, 1998, **Produktivitas dan Pengukurannya**, Seri Produktivitas VIII, PT. Binama Teknika, Jakarta.

- Santoso, B.A. & Ramadhan, N.K (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI
- Sastrohadiwaryo, Siswanto.2001. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sekaran, Uma.2000. *Metodelogi Penelitian*. Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta.
- Simamora.H (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. STIEY
- Simanjuntak, P.J. 1986. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Sinaga, S (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- Sinungan, M. 2000. *Produktivitas “Apadan Bagaimana”*. Penerbit BumiAksara, Jakarta
- Soeprihanto, Jon. 2002. *Manajemen Personalia*.Penerbit BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Sugiyono (2017) Metode Penelitian Bisnis
- Yuliana. 2004. “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Supervisor terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Batik Keris Sukoharjo. Vol. 1 No.1 Desember 2004. Hal 25– 40**
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: SalembaEmpat.