

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Perseo) Tbk Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi Disiplin Kerja yang diterapkan maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawannya.
2. Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja yang diterapkan maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya.
3. Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja yang diterapkan maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian mengenai analisis implementasi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka penelitian menyampaikan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi: penelitian ini secara akademisi akan memberikan manfaat keilmuan bagi penelitian selanjutnya dalam tema yang sama selain itu dapat diajukan sebagai referensi kepustakaan guna meningkatkan kompetensi keilmuan dibidang studi manajemen sumber daya manusia dalam menganalisis tingkat kinerja karyawan yang ada di lingkungan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang

Harapan Indah Bekasi, pada penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan berbagai keterbatasan yang ada dalam penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan: pada variabel disiplin kerja, karyawan masih ada yang belum menaati aturan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dimana hal tersebut tidak sesuai dengan indikator disiplin kerja pada penelitian terdahulu menurut (Budianto, 2020). Atasan perlu melakukan pengawasan yang lebih ketat agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan serta dilakukannya evaluasi pada saat diadakannya rapat kinerja terhadap kinerja karyawan yang mengalami penurunan agar pekerjaan yang dihasilkan bisa sesuai dengan harapan perusahaan. Pada variabel motivasi kerja, masih ada karyawan yang merasa kurang nyaman dengan teman satu tim dimana hal tersebut tidak sesuai dengan indikator motivasi kerja pada penelitian Abraham Maslow menurut jurnal (Widayaningtyas, 2016), dan sebaiknya perusahaan melakukan rotasi secara berkala yang penempatannya sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.