

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang. Sedangkan variabel motivasi positif dan motivasi negatif tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang.

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang pada variabel disiplin kerja memiliki nilai r-hitung  $3,553 > r\text{-tabel } 2,079$  dan nilai sig  $0,002 < 0,05$  yaitu artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang pada variabel motivasi positif memiliki nilai r-hitung  $0,035 < r\text{-tabel } 2,079$  dan nilai sig  $0,973 > 0,05$  yaitu artinya variabel motivasi positif tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang pada variabel motivasi negatif memiliki nilai r-hitung  $0,509 < r\text{-tabel } 2,079$  dan nilai sig  $0,616 > 0,05$  yaitu artinya variabel motivasi negatif tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang pada variabel disiplin kerja, motivasi positif dan motivasi negatif memiliki nilai f-hitung  $30,030 > f\text{-tabel } 3,05$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  yaitu artinya variabel disiplin kerja, motivasi positif dan motivasi negatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi mendapatkan nilai R sebesar 0,901 yang artinya variabel independen mengikat variabel dependen sebesar 0,901 yaitu memiliki hubungan yang kuat. Pada koefisien determinasi mendapatkan nilai R Square sebesar 0,811 atau 81,1% yaitu memiliki pengaruh sebesar 81,1% sedangkan 18,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan melalui hasil penelitian tersebut agar menjadi bahan pertimbangan dan masukan kepada perusahaan agar menjadi keputusan untuk kemajuan dan perkembangan. Berikut saran yang diberikan yaitu :

1. Dalam konteks mempertahankan kedisiplinan kerja dalam perusahaan yaitu dapat dilakukan yaitu dengan cara membuat peraturan dan kesepakatan yang membuat karyawan nyaman dan tidak merasa tertekan, meningkatkan komunikasi antar karyawan untuk memastikan pemahaman terkait peraturan, memberikan penghargaan agar karyawan tetap konsisten dalam meningkatkan kedisiplinan, memberi pelatihan agar dapat mengelola kedisiplinan dan memahami cara mengatasi pelanggaran.
2. Dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan agar motivasi positif menjadi suatu pengaruh yaitu diberikan saran agar memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan agar mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, peningkatan komunikasi internal agar karyawan dapat memastikan visi dan tujuan perusahaan agar mereka termotivasi dalam mewujudkannya, pengembangan peluang bagi mereka yang telah bekerja sesuai keinginan perusahaan agar mereka senantiasa diberdayakan dan memiliki peluang untuk tumbuh.
3. Dalam meningkatkan kinerja dalam motivasi negatif diharapkan perusahaan tidak memberikan motivasi negatif yang terlalu memberatkan agar karyawan tidak merasa tertekan dan stres dalam melakukan suatu pekerjaan, serta menanyakan kepada karyawan meliputi motivasi negatif

yang diberikan apakah ada ketidakcocokan dengan tuntunan pekerjaan yang diberikan.

4. Bagi perusahaan agar tetap menjunjung tinggi dan juga meningkatkan kedisiplinan agar tingkat disiplin pada perusahaan tetap terjaga kualitasnya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan lagi kedepannya. Menambahkan motivasi positif maupun negatif agar kedepannya karyawan bersemangat dan termotivasi dalam melakukan suatu pekerjaan dan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
5. Bagi karyawan agar tetap meningkatkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan juga tanggung jawab untuk suatu pekerjaan agar dapat membantu suatu perusahaan dan juga dapat berkembang menjadi lebih baik sebagaimana mestinya.
6. Bagi peneliti selanjutnya agar mencari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, semangat kerja agar melihat kinerja karyawan kedepannya dan juga memperluas skala agar kedepannya penelitian ini berkembang lebih baik dan juga semoga penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bermanfaat kepada peneliti selanjutnya.