

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian pada Bank BRI Kantor Cabang Manukan Surabaya mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yaitu

1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manukan Surabaya, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manukan Surabaya, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

5. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manukan Surabaya, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

6. Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manukan Surabaya melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan demikian keberhasilan variabel kepuasan kerja memediasi dapat diterima.

7. Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manukan Surabaya melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan demikian keberhasilan variabel kepuasan kerja memediasi dapat diterima yaitu beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Terbatasnya variabel independen yang hanya menggunakan 2 variabel dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja.
2. Terbatasnya jumlah responden penelitian yang hanya berjumlah 100 responden.

5.3 Saran

1. Bagi Peneliti

Untuk penelitian selanjutnya terkait tentang kinerja karyawan perlu melihat faktor-faktor lain yang dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan, dengan lebih banyak *variable independent* dan melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar nilai signifikansi lebih besar dengan menjangkau tempat penelitian yang lebih luas.

2. Bagi Bank BRI Kantor Cabang Manukan Surabaya

a. Untuk meningkatkan motivasi kerja, dimana beberapa indikator diantaranya kebutuhan fisiologis, maka Bank BRI Kantor Cabang Manukan Surabaya harus melengkapi fasilitas kerja yang belum ada dan dibutuhkan oleh karyawan dan memperbaiki fasilitas kerja yang kondisi fisik dan fungsinya mulai menurun. Selain itu juga indikator penghargaan, pihak Bank BRI Kantor Cabang Manukan Surabaya harus lebih memperhatikan pemberian insentif karyawan karena sangat mempengaruhi motivasi karyawan.

b. Untuk meningkatkan beberapa indikator yang terdapat di variabel kepuasan kerja, perlu adanya peningkatan semua aspek terkait dengan pekerjaan yang diberikan bisa memperbaiki kualitas hidup karyawan, peran supervisor dalam menjalankan fungsi pengawasan dan tindakan koreksi pengawas atau supervisor kepada karyawan harus diperbaiki.

c. Untuk meningkatkan beberapa nilai indikator dalam disiplin kerja, perusahaan harus memperlihatkan contoh teladan pimpinan yang tegas dan disiplin sehingga dapat dicontoh oleh karyawan. Selain itu juga perusahaan harus memperhatikan dalam penentuan waktu kerja karyawan agar pekerjaan mereka bisa selesai tepat waktu yang ditentukan dan tidak membuat mereka memaksakan batas kemampuannya untuk bekerja. Peraturan yang dibuat oleh perusahaan juga harus tegas dan transparan sehingga tidak ada perlakuan khusus kepada karyawan berkaitan dengan perlindungan dan peraturan.

d. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan haruslah secara tegas mengoreksi ketelitian karyawan dalam bekerja agar produk yang dihasilkan tetap sesuai dengan standar perusahaan. Pembagian kerja juga harus tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga mereka bisa bekerja dengan maksimal. Selain

itu juga perusahaan harus mengkondisikan kegiatan kerja disesuaikan dengan standar kerja yang sudah ada di perusahaan.

e. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan lebih sering mengadakan pelatihan yang ditujukan kepada karyawan, khususnya karyawan dibidang marketing.

f. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan dalam perekrutan karyawan memberi standar tingkat pendidikan yang lebih tinggi

g. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan disarankan memberi gaji atau upah yang lebih tinggi sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Jogyanto, H. M. (2009). *Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BP FEB UGM.
- Abrivianto, P Okto, Bambang Swasto & Hamidah Nayati Utami. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Bagian HRD PT. Artha-wena Sakti Gemilang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 7, No. 2, hal. 1-9.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau. Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Asyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasaraharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.31 No.1, 9-15
- Ayu Brahmasari, I., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 124-135.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (1st ed.)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Edisi Bahasa Indonesia.
- Fathoni, Abdurahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF- Yogyakarta.
- Hantula, D. (2015). Job Satisfaction: The Management Tool and Leadership Responsibility. *Journal of Organizational Behaviour Management*. Vol. 35 (1-2), 81-94. DOI: 10.1080/01608061.2015.1031430
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman, H. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam*. 5.

- Imam, Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling – Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Indonesia, B. (2020). *Laporan Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Indra, A. A. dan S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtasaya (JRBMT)*, 3, 22.
- Made Yogi Tresna Wijaya, I dan Gede Adnyana Sudibya, I. (2014). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3 No. 11, 3377- 3395.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nugrohadhi, I. A., Nurminingsih, & Pujiwati. (2019). The Effect Of Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance In Type D General Hospitals In DKI Jakarta (Study at Type D General Hospital in East Jakarta. *International Respati Health Conference*. 856-877.
- Pandji, Anoraga. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 3*. Jakarta: PT Rajawali Press.
- Robbins dan Judge (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Ed.16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

- Sabirin, & Ilham. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 123-135.
- Sabirin, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas . *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 21 No. 2, 2020*, 123-135.
- Satria, W, A Indahwaty Sidin dan Noor, Noer Bahry, 2013, 'Hubun- gan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Mengimplemen- tasikan Patient Safety di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2013', *Jurnal Kesehatan Masyarakat UNHAS*, Vol.1, No. 1, hal. 1-11.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Singal, F. S., Kojo, C., & Untu, V. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 569- 578.
- Sugiyono (2011). *Statistik Untuk Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010) . *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Penerbit : Alfabeta.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedelapan*. Bandung: Alfabeta. T.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Tetik.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umam Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama*, Bandung, CV Pustaka Setia.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. 2011. *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi Cetakan Kedua*, Prenada Media, Jakarta.
- Zafeiti, S. M. B., & Noor, A. M. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, vol. 7(2), 151– 160.