

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di BRI CABANG BOGOR, berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Pemberian kompensasi yang adil dan relevan dengan beban kerja mampu memberikan rasa penghargaan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan kata lain, sistem kompensasi yang efektif berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja individu dalam organisasi.

2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Sikap disiplin, yang tercermin melalui penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan semangat untuk memperbaiki kekurangan diri, menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya patuh pada aturan tetapi juga memiliki inisiatif yang tinggi dalam meningkatkan performa kerjanya..

3. Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sinergi antara aspek materi berupa kompensasi dan aspek perilaku berupa disiplin kerja menciptakan kondisi yang mendukung optimalisasi performa

kerja. Kombinasi yang harmonis antara penghargaan finansial dan kultur kerja yang bertanggung jawab berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan beberapa saran praktis yang dapat dijadikan pertimbangan bagi manajemen PT Bank BRI Kantor Cabang Bogor maupun peneliti selanjutnya:

1. PT Bank BRI Kantor Cabang Bogor

a. Kompensasi

Perusahaan perlu meninjau ulang kebijakan tunjangan dan bonus agar lebih adaptif terhadap capaian kinerja karyawan.

b. Disiplin Kerja

Perlu memperkuat pengawasan terhadap ketepatan waktu, kedisiplinan absensi, serta kesadaran tanggung jawab kerja.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya mencakup dua variabel bebas. Untuk cakupan yang lebih komprehensif, peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel lain sebagai faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri perbankan.