

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan dan pembahasan mengenai peran motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping secara efektif menerapkan strategi motivasi holistik yang menyinergikan pemenuhan kebutuhan finansial (*ekstrinsik*) dengan kebutuhan psikososial (*intrinsik*). Kebijakan insentif berbasis kinerja pada unit pemasaran terbukti menjadi *key driver* produktivitas, sementara program apresiasi seperti *outing* tahunan berfungsi sebagai instrumen *stress management* yang krusial untuk menjaga keseimbangan antara kesejahteraan ekonomi dan kepuasan kerja karyawan
2. Kedisiplinan waktu yang terdigitalisasi ini berdampak langsung pada efektivitas koordinasi tim melalui kegiatan *morning briefing*. Kehadiran seluruh personel sebelum jam operasional dimulai memungkinkan proses diseminasi informasi, penyelarasan target harian, serta evaluasi singkat berjalan secara optimal tanpa hambatan waktu. Dengan ketersediaan sumber daya manusia yang siap di posisi masing-masing tepat pada waktunya, Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping dapat menjamin kelancaran alur kerja internal sekaligus memberikan pelayanan prima (*service excellence*) kepada nasabah sejak menit pertama kantor dibuka. Sinergi antara ketegasan sistem *digital* dan kepatuhan individu ini pada akhirnya menjadi fondasi kuat dalam membangun integritas dan profesionalisme kerja yang berkelanjutan di lingkungan perbankan.

3. Sinergi antara motivasi kerja yang kuat dan kedisiplinan yang konsisten merupakan fondasi utama dalam mengoptimalkan kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping. Motivasi berperan dalam mendorong inisiatif serta antusiasme pencapaian target, sementara disiplin memastikan seluruh tindakan teknis perbankan tetap berada pada koridor SOP. Harmonisasi kedua variabel ini secara kolektif meningkatkan kepercayaan nasabah dan daya saing organisasi melalui hasil kerja yang akurat dan produktif.
4. Penerapan sistem *rolling* istirahat yang terorganisir merupakan respon strategis manajemen dalam menyalasi keterbatasan waktu di tengah padatnya aktivitas operasional. Kebijakan ini menjamin hak *recovery time* karyawan secara proporsional tanpa mengganggu keberlanjutan layanan (*continuity of service*), sehingga konsentrasi dan motivasi kerja tetap terjaga secara stabil dari pagi hingga sore hari.
5. Pendekatan integratif antara aspek finansial dan non-finansial di Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping terbukti menjadi strategi efektif dalam mengoptimalkan produktivitas serta loyalitas karyawan secara berkelanjutan. Melalui implementasi insentif berbasis kinerja yang dikelola secara sinergis oleh Seksi Kredit, Seksi Dana, Seksi Adm, APU-PPT, PPPSM, dan Umum, perusahaan berhasil menciptakan sistem motivasi yang terukur sesuai dengan landasan Teori Pengharapan dan Teori Penguatan. Secara bersamaan, penguatan modal sosial melalui budaya kekeluargaan, seperti kegiatan wirid dan *briefing* pagi, berhasil menumbuhkan *sense of belonging* yang tinggi di dalam organisasi. Namun, profesionalisme tetap dijaga secara ketat melalui mekanisme *reward and punishment* yang tegas, termasuk sanksi penahanan insentif atau gaji variabel akhir tahun bagi pelanggaran disiplin dan ketidaktercapaian target.

Keberimbangan antara kedekatan interpersonal dan ketegasan administratif ini pada akhirnya menjadi solusi strategis dalam menjaga stabilitas kinerja serta eksistensi kepercayaan nasabah di masa depan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang bermanfaat serta dapat dipertimbangkan oleh beberapa pihak antara lain:

1. Mengingat kedisiplinan waktu adalah fondasi utama dalam operasional perbankan, manajemen disarankan untuk melakukan perawatan rutin (*preventive maintenance*) serta pembaruan sistem absensi *digital* secara berkala. Langkah ini sangat penting untuk mencegah gangguan teknis atau *error* pada sistem yang bisa menghambat akurasi pencatatan kehadiran karyawan. Dengan sistem yang handal, penilaian kinerja berbasis kehadiran yang dikelola oleh Seksi Umum dan Seksi Adm akan tetap objektif, sehingga data yang dihasilkan benar-benar akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara administratif. Namun, penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih memiliki keterbatasan, terutama karena fokus pembahasannya baru mencakup lingkup internal di Cabang Lubuk Sikaping saja. Penulis berikutnya disarankan untuk memperluas penelitian ini, misalnya dengan melihat bagaimana pengaruh pengawasan *digital* terhadap risiko kerja di unit APU-PPT, atau meneliti lebih dalam mengenai dampak psikologis kebijakan sanksi penahanan gaji akhir tahun terhadap semangat kerja pegawai di Seksi Kredit, Seksi Dana, dan PPPSM. Karena adanya keterbatasan akses data perbandingan antar-cabang, peneliti selanjutnya juga bisa mencoba melakukan studi banding agar didapatkan gambaran yang lebih luas mengenai manajemen SDM di seluruh jaringan Bank Nagari.

2. Disarankan agar program pelatihan bagi karyawan tidak hanya terpaku pada penguatan aspek teknis perbankan (*hard skills*), tetapi juga mulai mengintegrasikan pelatihan *soft skills* dan ketahanan mental (*mental resilience*). Pengembangan pada aspek psikologis ini penting untuk memperkuat motivasi intrinsik karyawan, terutama dalam menghadapi dinamika tekanan kerja yang tinggi di industri keuangan. Melalui peningkatan kecerdasan emosional dan manajemen stres, diharapkan karyawan mampu mempertahankan stabilitas kinerja dan kualitas pelayanan dalam situasi apa pun.
3. Unsur pimpinan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping diharapkan terus konsisten dalam memberikan keteladanan konkret (*leading by example*), khususnya terkait kedisiplinan waktu dan integritas profesional. Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan partisipatif yang mengedepankan komunikasi dua arah dan keterbukaan informasi perlu terus ditingkatkan. Hal ini akan menumbuhkan rasa dihargai di kalangan pegawai serta membangun keterikatan emosional (*employee engagement*) yang lebih kuat terhadap pencapaian visi dan misi Bank Nagari secara kolektif.

