

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

- 1) Kesadaran diri merupakan anggota organisasi yang dengan kesadarannya berkerja untuk mendapatkan kepuasan dari perkerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dengan layanan tinggi. Kesadaran diri dapat diukur dari aspek kehadiran karyawan. Kesadaran diri dalam meningkatkan kinerja yaitu bagaimana kesadaran diri karyawan tersebut untuk menaati segala peraturan dalam suatu perusahaan. Dalam aspek kehadiran yang menjadi faktor utamanya yaitu karyawan yang tidak datang tepat waktu, serta karyawan melakukan suatu perkerjaan tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- 2) Keagresifan merupakan anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk menetapkan tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias. Keagresifan dalam meningkatkan kinerja dapat diukur dari aspek kualitas kerja dalam hal efektivitas dan efesiensi yang berkaitan dengan persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan perkerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut, serta fungsi lainnya yaitu untuk rasionalitas teknis, nilai, misi, dan tujuan organisasi yang menunjukkan

keterkaitan hasil kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi organisasi.

- 3) Performa merupakan anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efesiensi. Performa juga berkaitan dengan penampilan/pertunjukan atau bentuk, tindakan, perbuatan, pekerjaan yang telah dicapai atau dilaksanakan. Performa dalam peningkatan kinerja dapat diukur dari aspek kuantitas pekerjaan dalam hal jumlah pekerjaan dan pemenuhan target yang ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai target. Performa seorang karyawan dilihat bagaimana karyawan tersebut menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawab hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

## **B. Saran**

- 1) Untuk meningkatkan kinerja yang baik karyawan harus memiliki sifat kesadaran diri dengan menaati segala peraturan yang sudah ditentukan yang salah satunya adalah kehadiran untuk datang bekerja, agar suatu organisasi mendapatkan suatu tujuan yang sudah ditentukan.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja yang baik karyawan harus memiliki sikap agresif dalam bekerja dengan menunjukkan kualitas kerja yang tinggi dengan menargetkan hasil yang akan dicapai .

- 3) Untuk meningkatkan kinerja yang baik, karyawan dituntut harus memilikis performa kerja yaitunilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efesiensi agar suatu tujuan organisasi tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*  
Bandung PT. Remaja Rosdakarya.

Amstrong, 2009, *Handbook Of Human Resources Management Praticice*

Ermawan, Erni. R. 2011. *Organizational Cultur: Budaya Organisasi dalam Prespektif Ekonomi dan Bisnis*. Alvabeta, Bandung.

Fattah, Ahmad Hussein 2014. *Perilaku pemimpin dan kinerja pegawai :Budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja*. Yogyakarta: Almatara

Inuh, 2016. *Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya*. Universitas Sanata Dharma. (skripsi SI Universitas Sanata Dharma Yogyakarta)

*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, volume 10 No 2. Bagaimana Meningkatkan kinerja Karyawan BANK (survei di Bank Negara Indonesia dan Bank Mandiri 2001)*

Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan* . Jakarta: Bumi Aksara.

Uno dan Lamatenggo. 2012. *Teori dan Kinerja Dan Pengukurannya*  
Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Internet: *Bank BRI dan Produknya* (<https://journal.Unimal.ac.id/miej/article/viewfile>).

*Bank BRI dan produknya* (<http://pengayaan.cosm/sejarah bank-Bri dan produknya>).