

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan penulis, setelah melakukan analisis mengenai Peran ‘Pola Prima’ dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Cabang Semarang maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa

1. Budaya kerja yang dilaksanakan di Bank Tabungan Negara yang disebut dengan pola prima yang berisi 6 nilai dan 12 perilaku yang berkaitan dengan sifat terpuji bagi Rasulullah saw, enam nilai tersebut adalah pelayanan prima, inovasi profesionalisme, keteladanan, integritas, dan keteladanan. Pelayanan prima berisi perilaku ramah, sopan dan bersahabat, serta peduli, produktif, dan cepat tanggap. Inovasi memiliki perilaku inisiatif dan berorientasi. Keteladanan merupakan contoh berperilaku baik dan memotivasi nilai budaya kerja. Profesionalisme memiliki perilaku kompeten dan bertanggung jawab serta bekerja cerdas dan tuntas. Integritas memiliki perilaku konsisten dan disiplin, serta jujur dan berdedikasi. Dan kerjasama memiliki perilaku tulus dan terbuka serta saling percaya dan menghargai.

2. Dengan mengacu berdasarkan Pola Prima di Bank Tabungan Negara Syariah Semarang untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara, ada beberapa faktor, yaitu:

1. Faktor kepribadian pegawai.
2. Faktor pendidikan pegawai.
3. Faktor pengalaman yang dimiliki setiap pegawai.
4. Faktor sikap setiap pegawai.
5. Faktor perlengkapan kerja yang memadai, yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam menjalankan tugasnya.
6. Pengaturan ruang kerja yang sesuai dan nyaman untuk pegawai.
7. Suasana yang tenang, aman dan tidak bising.
8. Penyinaran dan temperatur ruangan yang cukup untuk tempat kerja pegawai yang sesuai dengan tugasnya.
9. Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pimpinan cabang.
10. Lingkungan sosial, dalam hal ini lingkungan yang dimaksud penulis adalah lingkungan yang hangat akan suasana kekeluargaan dan keakraban antar pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Cabang Semarang guna mewujudkan cita-cita perusahaan, maka perusahaan mempunyai cara yang unik, yaitu dengan melakukan kegiatan-kegiatan guna menciptakan keakraban serta kekeluargaan antara pegawai yang

satu dengan pegawai yang lain dan tentu saja dengan kepala kantor cabang, agar tidak menimbulkan sikap tegang dan canggung terhadap kepala cabang, dengan salah satu cara ini perusahaan sukses menciptakan pegawai yang produktif dalam kerjanya. Selain itu PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Cabang Semarang juga memotivasi pegawainya untuk mendorong pegawainya agar melakukan yang terbaik yang tentu saja akan bermanfaat bagi perusahaan.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti dapat memberikan saran-saran yang kemudian dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Adapaun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Cabang Semarang yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dimana dapat menguntungkan perusahaan.
2. Kinerja pegawai BTN Syariah Cabang Semarang sangat berpengaruh terhadap perusahaan, untuk kedepannya diharapkan kinerja karyawan dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi demi mencapai tujuan perusahaan. Dan juga BTN Syariah Cabang Semarang diharapkan mampu

meningkatkan SDM dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang lebih sering diadakan.

### **C. Penutup**

Dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT dengan segenap ketulusan hati penulis, akhirnya walaupun masih sangat sederhana penulis dalam menyusun dan menyelesaikan Tugas Akhir ini. Penulis mengakui bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan yang semuanya itu karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Semoga kekurangan ini bisa menjadi motivasi bagi penulis untuk lebih giat lagi dalam menempuh kegiatan-kegiatan lainnya di waktu esok nanti.