

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan:

1. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC S. Parman yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,139 > 2,028$ dengan nilai signifikansi $0,04 < 0,05$ dan pada uji regresi linier berganda untuk variable Kepemimpinan sebesar 0,090 berarti kontribusi atau peran variable Kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 9 %
2. Variabel pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC S. Parman yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ $-1,169 < 2,028$ dengan nilai signifikansi $0,24 > 0,05$ dan pada uji regresi linier berganda untuk variable pelatihan sebesar -0,16 berarti kontribusi atau peran variable pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 1,6 %
3. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC S. Parman yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,019 > 2,028$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan pada uji regresi linier berganda untuk variable kompensasi sebesar 0,169 berarti kontribusi atau peran variable kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 1,69%
4. Variabel Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syari'ah Indonesia KC S. Parman yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ $4.070 > 2,6$

B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bank Syariah Indonesia KC S Parman, sebagai lembaga keuangan yang bergerak pada bidang jasa tidak bisa lepas dari faktor-faktor yang dapat mendukung kegiatannya. Maka dari hasil penelitian yang telah dilakukan saran yang dapat diberikan, sebagai bank syariah hal yang paling penting dilakukan adalah kepemimpinan yang baik harus dipertahankan karena berdampak pada kinerja karyawan, disamping itu juga harus lebih memberikan perhatian khusus pada system kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mempertimbangkan Variabel-variabel lain selain di dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan didapatkan hasil yang lebih baik.