

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk Palembang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan menunjukkan persamaan regresi linier berganda dengan nilai koefisien sebesar 0,330 (positif) ada nya pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Bank Mandiri Tbk Palembang. Kemudian berdasarkan hasil uji t sebesar $4,393 > 1,66$ dengan tingkat sig. $0,000 < 0,1$ (signifikan)
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan menunjukkan persamaan regresi linier berganda dengan nilai koefisien sebesar 0,6410 (positif). Ada nya pengaruh signifikan variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Bank Mandiri Tbk Palembang. kemudian berdasarkan hasil uji t sebesar $6,021 > 1,66$ dengan tingkat sig. $0,000 < 0,1$ (signifikan)
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Tbk Palembang sebesar 64,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Mandiri Tbk Palembang, munculah beberapa saran dari hasil olah data yang didapat secara langsung dari karyawan sebagai responden dari penulis menyarankan:

1. PT Bank Mandiri Tbk Palembang diharapkan untuk memperbaiki sistem

kepemimpinan di perusahaannya, diantaranya meliputi kemampuan pemimpin dalam menganalisis situasi dan kondisi kerja di perusahaan, selain itu pemimpin juga harus terampil dalam berkomunikasi untuk membimbing karyawannya, serta pemimpin harus mampu mendengar keluhan dan saran yang disampaikan para karyawannya untuk mempelajari permasalahan yang terjadi.

2. PT Bank Mandiri Palembang diharapkan dapat mengevaluasi dan meningkatkan kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan, seperti pemberian insentif, tunjangan, dan fasilitas yang selayaknya, sehingga diharapkan akan membentuk adanya peningkatan kinerja yang baik
Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan. di sisi lain kompensasi yang layak dan adil dapat memberikan insentif yang cukup bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.
3. Pihak perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, selalu mengontrol dan mengatasi permasalahan kualitas kerja yang ada di perusahaan serta selalu memperhatikan kuantitas hasil kerja karyawan agar jangan sampai menurun sehingga hasil kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan dan selalu tepat waktu.
Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan merujuk pada pentingnya keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan melalui karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi, dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami perilaku bawahan yang berbeda-beda. kinerja karyawan.