

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel perilaku pemimpin (X1) dan variabel kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya terbukti. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu variabel perilaku pemimpin X₁ dengan t_{hitung} sebesar $4,211 > 2,074$ dengan signifikansi kurang dari 0,05.
2. Berdasarkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya terbukti. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu variabel kompensasi X₂ dengan t_{hitung} sebesar $2,282 > 2,074$ dengan signifikansi kurang dari 0,05.
3. Berdasarkan uji t, variabel perilaku pemimpin (X1) dan variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya. Ini dapat dibuktikan dengan t_{hitung} dari masing-masing variabel lebih besar dari t_{tabel} yaitu perilaku pemimpin sebesar 4,211 dan kompensasi 2,074 lebih besar dari

t_{tabel} yaitu sebesar 2,074. Hipotesis ketiga yang menyatakan variabel kompensasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan ternyata tidak terbukti. Hal ini dapat diketahui pada koefisien beta, justru sebaliknya dari variabel perilaku pemimpin (X1) mempunyai nilai lebih besar yaitu 4,211 dari pada variabel kompensasi (X2) yang mempunyai nilai sebesar 2,282.

B. Saran

Setelah peneliti mengadakan penelitian pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya, maka peneliti memberikan saran-saran yang kiranya dapat menjadi bahan masukan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya. Adapun saran-saran penulis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya ini dinilai sangat baik di mata karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja, Saran yang dapat diusulkan kepada manajemen atau pemimpin perusahaan adalah agar mempertahankan variabel perilaku pemimpin yang berdasarkan penelitian mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan cara seorang pemimpin harus memberikan tugas yang sesuai dengan jabatannya. Disamping itu juga, pemimpin harus memberikan komunikasi yang baik yang sangat dibutuhkan karyawan untuk menjaga hubungan yang harmonis dalam melaksanakan pekerjaannya agar target perusahaan tercapai.

2. PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi karyawan karena variabel ini dapat meningkatkan kinerja serta prestasi karyawan.
3. Untuk karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya dari hasil penelitian ini semoga dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja, walaupun tidak harus selalu diawasi oleh pimpinan. Seorang karyawan diharapkan dapat menjalin kerja sama yang solid dan menjalin komunikasi yang aktif dengan atasan maupun dengan karyawan lain.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap sistem perbankan syariah yang diterapkan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.