BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Kompensasi langsung (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Amanah Ummah Surabaya (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar langsung 3,720 lebih besar dari t tabel sebesar 2,042 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,001 < 0,05).
- 2. Kompensasi tidak langsung (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Amanah Ummah Surabaya (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,045 lebih besar dari t tabel sebesar 2,042 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,022 < 0,05).
- 3. Kompensasi langsung (X1) dan tidak langsung (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Amanah Ummah Surabaya (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 7,233 lebih besar dari F tabel sebesar 3,32 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (0,003 < 0,05).

4. Variabel yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Amanah Ummah Surabaya adalah variabel kompensasi langsung (X1). Hal itu dapat dilihat dari hasil uji t bahwa variabel kompensasi langsung mempunyai nilai sebesar 2,539 lebih besar daripada variabel kompensasi tidak langsung yang mempunyai nilai sebesar, 2, 045.

B. Saran

Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di KJKS BMT Amanah Ummah Surabaya, peneliti memberikan saran sebagaimana berikut:

- 1. Hendaknya KJKS BMT Amanah Ummah memperhatikan kebutuhan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan. Hal itu dikarenakan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- 2. Meskipun dalam hal ini pengaruh kompensasi langsung lebih besar terhadap kinerja karyawan, tetapi kompensasi tidak langsung juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya pemberian kompensasi dari kedua jenis kompensasi harus diperhatikan dengan baik. KJKS BMT Amanah Ummah hendaknya tidak hanya condong terhadap salah satu jenis kompensasi saja, melainkan tetap melakukan kombinasi terhadap jenis kompensasi yang lain.

3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat menambahkan atau mengganti variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja karyawan, kemampuan individu maupun lingkungan kerja.

