

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan evaluasi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Kantor Bank Indonesia Wilayah IX Sumut & NAD maka penulis menarik kesimpulan dan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja di masa yang akan datang yaitu:

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda, maka diperoleh nilai Y

$$\text{yaitu } Y = 5,068 + 0,177X_1 + 0,563X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 5,068 menyatakan bahwa jika variabel X tetap (konstan), maka prestasi kerja karyawan sebesar 5,068.
- Koefisien X_1 sebesar 0,177 menyatakan bahwa setiap terjadi perubahan gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 0,177 (asumsi faktor lain konstan).
- Koefisien X_2 sebesar 0,563 menyatakan bahwa setiap terjadi perubahan kompensasi maka akan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 0,563 (asumsi faktor lain konstan).

2. Hasil pengujian hipotesis penelitian, secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pada Kantor Bank

Indonesia Wilayah IX Sumut & NAD. Hal ini terbukti dari nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $8,994 > 3,34$ dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha 0,05$).

3. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja.
4. Hasil perhitungan *R Square* 0,277 yang berarti kontribusi atau sumbangan variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) sebesar 27,7% sedangkan selebihnya 72,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Kantor Bank Indonesia harus lebih bijak dalam menentukan gaya kepemimpinan yang dipakainya agar karyawan merasa jauh lebih nyaman bekerja dan menganggap pimpinan sebagai sahabat dan rekan kerja yang baik sehingga prestasi kerja karyawan diharapkan akan meningkat.
2. Perusahaan harus memperhatikan tentang berbagai jenis kompensasi yang ada sesuai dengan hasil kerja karyawan dan ketentuan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan agar prestasi kerja karyawan meningkat.
3. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain di luar penelitian ini dengan harapan prestasi kerja karyawan akan meningkat.