

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. variabel kompensasi langsung dan tidak langsung secara simultan (uji F) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .
2. Variabel kompensasi langsung secara parsial (uji t) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$  yaitu
3. Variabel kompensasi tidak langsung secara parsial (uji t) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Malang karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$

#### 5.2 Saran

Berdasarkan dari pendahuluan, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan karena memiliki nilai dibawah rata-rata, diantaranya adalah:

1. Dengan kebutuhan konsumsi yang tinggi, perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan kenaikan gaji secara

bertahap, agar para karyawan lebih giat lagi dalam bekerja dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

2. Untuk mencapai hasil kerja yang baik, dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pimpinan perusahaan perlu bersama-sama dengan karyawan mendiskusikan setiap masalah dalam pekerjaan, hal ini untuk menghindari adanya kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja sehingga dicapai hasil yang optimal, lebih dari itu karyawan akan merasa diakui keberadaannya sebagai bentuk perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Manajemen perlu melakukan komunikasi antara karyawan dan atasan serta melibatkan para serta yang aktif dalam lingkungan kerja. Dengan demikian apabila suasana kerja yang kondusif maka akan tercipta lingkungan yang baik. Manajemen juga perlu memberikan fasilitas kerja yang dapat bermanfaat serta mendukung karyawan dalam pekerjaan yang diharapkan diperoleh hasil kerja yang lebih tinggi.