

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura. Hal tersebut berdasarkan hasil uji F dengan nilai F hitung  $8,370 > F$  tabel  $3,28$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ .
2. Variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura. Hal tersebut berdasarkan hasil uji T pada variabel kompensasi dengan nilai t hitung  $0,373 < t$  tabel  $2,034$  dan nilai signifikan sebesar  $0,711 > 0,05$ .  
Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura. Hal tersebut berdasarkan hasil uji T pada variabel pengembangan sumber daya manusia dengan nilai t hitung  $3,121 > t$  tabel  $2,034$  dan nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, diharapkan bagi perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri dan mengembangkan karirnya dalam organisasi dalam bentuk pemberian pendidikan ataupun pelatihan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tanggung jawab karyawan masing-masing sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambahkan variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, stress kerja dan lain sebagainya, karena dengan semakin baik kinerjanya maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.