



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam bab-bab sebelumnya, maka simpulan yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Dari perhitungan regresi pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ), tingkat absensi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. KCP. Ahmad Yani Surabaya.
2. Dari perhitungan koefisien korelasi dan determinasi diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,829. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kompensasi ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ), tingkat absensi ( $X_3$ ), secara simultan (bersama-sama) mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dan nilai koefisien determinasi berganda sebesar 0,688. Dengan demikian berarti 68,8 % variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ), dan tingkat absensi ( $X_3$ ), sedangkan sisanya 31,2 % dijelaskan oleh variabel yang lain di luar ketiga variabel tersebut.
3. Secara simultan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $(9,542) > F_{tabel}$   $(3,4105)$  jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, promosi jabatan, dan tingkat absensi secara bersama-sama

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. KCP. Ahmad. Yani Surabaya.

4. Dari pengujian hipotesis secara parsial, variabel-variabel kompensasi, promosi jabatan, dan tingkat absensi didapatkan hasil  $t_{hitung}$  masing-masing variabel yang meliputi kompensasi ( $X_1$ )  $-2,783$ , promosi jabatan ( $X_2$ )  $= 2,731$ , tingkat absensi ( $X_3$ )  $= 2,393$ , sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,160$ . Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, promosi jabatan, dan tingkat absensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. KCP. Ahmad Yani Surabaya dan yang memiliki pengaruh dominan adalah variabel kompensasi ( $X_1$ ) karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  terbesar dibandingkan variabel-variabel bebas lainnya. Ini berarti pemberian kompensasi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk. KCP. Ahmad Yani Surabaya.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan keseluruhan pembahasan, maka beberapa saran yang dapat diberikan pada PT. Bank Central Asia, Tbk khususnya KCP. Ahmad Yani Surabaya adalah:

1. Hasil penelitian menunjukkan dari variabel-variabel independen yang dibahas, yang paling berpengaruh secara urut adalah kompensasi, promosi jabatan, dan yang terakhir adalah tingkat absensi. Berdasarkan kenyataan ini, maka disarankan hendaknya pihak manajemen lebih memperhatikan



faktor kompensasi , karena kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja karyawan.

2. Manajemen perusahaan hendaknya dalam mengadakan promosi jabatan disesuaikan dengan keahlian dan kemampuan karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.
3. Manajemen Perusahaan hendaknya memberikan pelatihan kepada karyawan agar pengetahuan karyawan bertambah dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.
4. Bagi pihak Universitas, agar kiranya hasil penelitian ini dapat digunakan bagi setiap orang yang membacanya untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Alek S. Nitisemito, 1996, *Manajemen Personalialia*, edisi ketiga (revisi), Graha Indonesia, Jakarta
- Dessler Gary, 1997, *Human Resource Management 7e (Sumber Daya Manusia)*, Prenhallindo, Jakarta
- Flippo, Edwin.B, 1992, *Manajemen Personalialia* (terjemahan) Moh. Masud, Jilid 1, Edisi ke-6, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 1993, *Manajemen Personalialia*, Cetakan Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T.Hani, 1996, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan k-6, BPFE, Yogyakarta
- \_\_\_\_\_, 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-15, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Hasibuan H. Malayu S.P., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-8, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrahman dan Suad Husnan, 1996, *Manajemen Personalialia*, Cetakan ke-6, Edisi ke-4, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Neal Jr, James. E, 2004, *"Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan"*, Prestasi Pustaka, Publisher, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN, Yogyakarta.





Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Sudjana, 1996, *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung.

Sunarto dan Sahedhy Noor, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.