

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam pembahasan masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung, maka diperoleh kesimpulan hasil penelitian yaitu:

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Sehingga dapat dikatakan bahwa apabila pemimpin semakin baik dengan gaya kepemimpinannya, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang ada di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung, hal ini menandakan tinggi rendahnya pemberian kompensasi tidak mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan.

Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Selanjutnya Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian diatas, maka penulis memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian ini di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya di Jurusan Perbankan Syariah IAIN Tulungagung.

2. Bagi Bank Syariah

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan pertimbangan bagi Bank Muamalat dalam menentukan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sebaiknya pihak Bank juga memperhatikan faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya kerja sehingga mendorong kinerja karyawan untuk lebih baik lagi.

3. Bagi peneliti yang akan datang

Bagi peneliti yang akan datang sebagai bahan acuan dan untuk meneliti kelemahan penelitian in. Kelemahan penelitian ini adalah jumlah responden yang relatif sedikit. Sebaiknya peneliti yang akan datang menambah lembaga yang diteliti agar penelitian memberikan dampak yang semakin luas, serta sebaiknya menambah faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti motivasi, promosi jabatan, disiplin kerja, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.