

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pada variabel gaji terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat pemberian gaji maka meningkat pula kinerja karyawan BPD Sultra Cab. Punggaluku.
- 2) Pada variabel bonus juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti adanya pemberian bonus yang sesuai maka terjadi pula peningkatan pada kinerja karyawannya.
- 3) Pada variabel insentif terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin terjangkaunya pemberian insentif yang sesuai, maka meningkat pula kinerja karyawan BPD Sultra Cab. Punggaluku.
- 4) Terdapat pengaruh secara bersama-sama yang positif dan signifikan antara variabel gaji, bonus dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin adil dalam pemberian gaji, bonus, dan insentif maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Punggaluku.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diimplementasikan oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabang Punggaluku :

1. Rekomendasi Kebijakan Perusahaan: Untuk mempertimbangkan penyesuaian kebijakan kompensasi, termasuk gaji, bonus, dan insentif, agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan motivasi karyawan.
2. Penyusunan Sistem Penghargaan yang Lebih Efektif: Melakukan pengembangan atau peningkatan sistem penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Misalnya, menciptakan program insentif yang lebih berbasis kinerja atau memperbaiki struktur bonus agar lebih adil dan transparan.
3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Untuk menginvestasikan lebih banyak dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, karena peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja.
4. Evaluasi Kinerja Secara Berkala: Melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik kepada karyawan. Hal ini dapat membantu karyawan untuk memperbaiki kinerja mereka dan memotivasi mereka untuk mencapai target yang ditetapkan.
5. Pengembangan Kebijakan Kesejahteraan Karyawan: Manajemen harus memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan selain kompensasi finansial, seperti program kesehatan dan kesejahteraan,

fleksibilitas waktu kerja, dan fasilitas lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

6. Penelitian Lanjutan: Studi lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT. BPD Sultra Cabang Punggaluku, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau faktor lingkungan kerja lainnya.

Implementasi saran-saran tersebut dapat membantu mengingatkan daya saing dan keberlanjutan kinerja karyawan pada PT. BPD Sultra Cabang Punggaluku. Sehingga memberikan dampak positif terhadap pemberian kompensasi.

