

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage. dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,017 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga **H₁ diterima**
2. Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Purwokerto. Dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga **H₂ diterima.**
3. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage. dibuktikan dengan hasil uji F menunjukkan nilai F hitung

sebesar 343,472 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga **H₃ diterima**.

4. Pada hasil nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel Budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,720 lebih besar dari nilai variabel Kepemimpinan sebesar 0,270. Maka budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi budaya organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi bersifat tertanam dalam nilai norma, kebiasaan, dan pola perilaku seluruh karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang pasar Wage nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, dan pelayanan sudah menjadi pedoman kerja sehari-hari tidak bergantung pada pemimpinnya.

B. Implikasi

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan terkait

Dari hasil di pembahasan mengingat kepemimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, perusahaan didorong untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan kepemimpinan, komunikasi yang efektif dan transparan antara atasan dan bawahan, arahan yang jelas, serta umpan balik yang konstruktif terkait kinerja karyawan.

Dengan koefisien regresi sebesar 0,820 lebih signifikan dibandingkan koefisien kepemimpinan sebesar 0,266 perusahaan perlu memperkuat

nilai-nilai organisasi seperti integritas, profesionalisme, dan kerja sama tim sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan strategi peningkatan kepemimpinan dengan budaya organisasi secara bersamaan, bukan secara terpisah, agar kinerja karyawan dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan. Hal ini dilakukan dengan menganalisis secara simultan kedua variabel yang menjelaskan 95,5% variabilitas kinerja karyawan tersebut.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya untuk lebih memahami tentang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, disarankan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kemudahan, atau kepuasan kerja. Karena penelitian ini hanya dapat menjelaskan 95,5% variasi kinerja karyawan, agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas, disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan mencakup cabang pegadaian syariah lainnya.