

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 4,200$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,200 > 2,017$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang dapat diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 2,606$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,606 > 2,017$ ) dengan signifikansi  $0,013 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang dapat diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 3,219$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,219 > 2,017$ ) dengan

signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang dapat diterima.

4. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 2,890$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,890 > 2,017$ ) dengan signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang dapat diterima.
5. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $61,814 > F_{tabel}$   $2,606$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang dapat diterima.

## **B. Saran**

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

### **1. Bagi Pihak Perusahaan**

- a. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memberikan imbalan untuk kinerja yang baik, serta mengakui prestasi karyawan karena apabila meningkatnya kinerja karyawan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang. Maka dari itu, perusahaan harus tetap memperhatikan aspek-aspek dari budaya organisasi yang sudah ada di perusahaan karena bagaimanapun dari nilai budaya yang ada dari dulu bisa mengatarkan ke kondisi perusahaan saat ini.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang. Oleh karena itu hubungan antara bawahan dan pimpinan di perusahaan membutuhkan hubungan yang harmonis antara atasan maupun hubungan dengan sesama rekan

kerja, maka lingkungan kerja non fisik tidak bisa diabaikan, karena berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- d. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang. Maka dari itu, gaji merupakan bentuk kompensasi langsung. Kompensasi lebih dari sekedar gaji dan upah. Didalam kompensasi juga termasuk insentif dan program kesejahteraan karyawan (*employee benefit/service*). Pengelolaan kompensasi menjadi sangat penting dalam memberikan semangat kinerja bagi karyawan dalam bekerja. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh, menciptakan, memelihara, dan meningkatkan produktivitas.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Kinerja yang dimiliki Ekonomi Syariah tidak hanya dipengaruhi faktor kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi saja, tetapi juga masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja tersebut. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas jangkauan penelitiannya dengan menambahkan sampel atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.