BAB V
PENUTUP

5.1 Simpulan

Menurut pemerolehan penelitian, didapatkan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Budaya organisasi memiliki skor signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, artinya adalah budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang bernilai koefisien sebesar 0,220 menyatakan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai juga positif atau searah. Yang berarti apabila budaya organsiasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka performa pegawai kian meningkat juga menjadi 0,220.
2. Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,001 < 0,05 yang menunjukkan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Koefisien untuk kepemimpinan adalah 0,285. Karena ini adalah nilai utama, hubungan antara kepemimpinan dan kinerja sama-sama menguntungkan atau linier. Contoh itu, jika kepemimpinan meningkat satu unit, kinerja karyawan meningkat 0,285.
3. Budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien dari perilaku individu dan pengawasan sebesar 0,505 Dengan demikian, jika nilai budaya organisasi dan kepemimpinan meningkat sebesar 1 dan yang lain konstan, maka dapat diprediksi nilai variable kinerja pegawai meningkat sebesar 0,505.

Pengaruh Budaya.., Shafira Nofiyanti, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

5.2 Implikasi Manajerial

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variable kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kepala sekolah SMA Negeri 1 perlu memperhatikan aspek kepemimpinan dalam bekerja agar kinerja pegawai dapat tercipta dengan baik.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan memilih sampel yang lebih luas, sebab penelitian ini hanya menggunakan jumlah sampel sebesar 80 yang termasuk dalam kategori kecil.

Pengaruh Budaya.., Shafira Nofiyanti, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022