

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Curup dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Curup. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dan adil mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Curup. Artinya, kepemimpinan yang efektif, komunikatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Curup. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja.
4. Kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Curup. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi dari ketiga variabel tersebut secara bersama-sama.

5.2 Saran

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

1. Bagi PT. Pegadaian Cabang Curup,
 - a. Pihak manajemen diharapkan dapat terus memperhatikan dan meningkatkan sistem kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, agar pegawai merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan.
 - b. Pimpinan diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, dengan memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta membangun komunikasi yang baik dengan pegawai.
 - c. Perusahaan disarankan untuk terus menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja, karena disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja.
 - b. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada unit atau cabang PT. Pegadaian lainnya agar hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas.