BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari pengaruh internal *locus of control* dan budaya perusahaan terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Internal *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya, ini dibuktikan dari koefisien regresi yang menunjukkan nilai negatif dan nilai signifikasinya > 0,05 yaitu sebesar 0,033 maka menyatakan H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara internal locus of control terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.
2. Budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya, ini dibuktikan dari koefisien regresi yang menunjukkan nilai positif dan nilai signifikasinya < 0,05 yaitu sebesar 0,002 maka menyatakan H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap salary agency di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

3. Internal *locus of control* dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya, ini dibuktikan dari koefisien regresi yang menunjukkan nilai positif dan nilai signifikasinya < 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka menyatakan H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara internal *locus of control* dan budaya perusahaan terhadap salary agency di PT Takaful Umum Cabang Surabaya secara simultan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan hal-hal berikut:

1. PT Takaful Umum dapat meningkatkan dan mengembangakan budaya perusahaan yang ada. Sebab dapat berdampak pada citra perusahaan itu sendiri sehingga bisa menarik perhatian masyarakat.
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk lebih mengeksplor faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel *salary* selain variabel internal *locus of control* dan budaya perusahaan yang telah dipaparkan oleh peneliti. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar lebih dapat menyempurnakan penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Untuk Lembaga Keuangan Syariah (LKS), semoga hasil dari penelitian ini bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan jasa keuangan syariah yang diminati masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id