

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

PT. Jasa Raharja adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa asuransi Kecelakaan. Dan Jasa Raharja termasuk perusahaan milik negara atau dalam istilah bisnisnya disebut BUMN (Badan Usaha Milik Negara). PT. Jasa Raharja (Persero) cabang DKI Jakarta kegiatannya langsung berhubungan dengan masyarakat, maka kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) dituntut untuk selalu baik dan meningkat, agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Untuk memperoleh kualitas atau pun kinerja yang terbaik maka perlu diimbangi dengan adanya kepemimpinan yang professional sehingga mampu memberikan bimbingan, motivasi, dukungan, serta semangat pada bawahannya, sehingga bawahan menjadi mampu dalam bekerja sama antara satu karyawan dengan karyawan lain, maupun dalam lintas divisi. Kompensasi pun harus sesuai sehingga akan terciptanya suatu kepuasan kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, ini dilakukan agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Semakin baiknya hubungan kepemimpinan yang professional yang dapat dilihat dengan semakin baiknya kemampuan, perilaku, serta sikap yang dimiliki pimpinan kepada bawahannya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil uraian tersebut pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang DKI Jakarta dan hasil penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada 80 responden. Maka selanjutnya dapat di paparkan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t yang dapat dilihat pada tabel 4.17 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) adalah  $t_{hitung} 4.188 > t_{tabel} 1,664$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta.
2. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t yang dapat dilihat pada tabel 4.17 menyatakan bahwa variabel kompensasi (X2)

adalah  $t_{hitung} 1.992 > t_{tabel} 1,664$  dengan nilai signifikan  $0,050 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta.

3. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara simultan yaitu uji f yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji coba hipotesis yaitu uji f dimana menghasilkan nilai  $sig ,000 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $17.310 > 3,97$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti terdapat pengaruh dua variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapatkan maka usaha yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dan pimpinan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi sebagai berikut.

1. Maka pihak manajemen diharapkan dapat memperhatikan kinerja karyawan, kemudian diharapkan dapat mempererat hubungan antar kepemimpinan dan bawahannya maupun bawahan kepada atasannya. Hal ini dapat membantu untuk saling terbuka dengan pimpinan sehingga pimpinan mampu memahami karakteristik bawahannya begitu pun bawahan dapat memahami karakteristik pimpinan.
2. Kemudian diharapkan pula dapat memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan, dimana hasil pemberian kompensasi kepada karyawan harus seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Karyawan pun harus mempunyai keterampilan yang bervariasi karena bertujuan untuk meningkatkan skill kinerja karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya, dan untuk menghindari tidak semangatnya bekerja maka manajemen perlu memberikan bonus kepada karyawannya yang sudah melakukan pekerjaan dengan tekun yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Dengan kinerja karyawan yang meningkat maka hasil kerja yang diperoleh akan meningkat pesat. Agar kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang DKI Jakarta dapat tercapai dengan baik, maka pihak manajemen dapat memanfaatkan sumber daya yang ada seperti, sarana dan prasarana agar tercapainya keberhasilan pada perusahaan, serta sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan pada perusahaan.

Dengan demikian, alangkah baiknya dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan metode serupa tetapi dengan objek yang berbeda dan jumlah sampel yang lebih besar lagi sehingga dapat digeneralisasikan dengan hasil penelitian yang lebih baik dan mampu menjadi tolak ukur peningkatan kinerja karyawan.

