

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan perumusan masalah dan telah dibahas pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

Hasil pengujian hipotesis Pendidikan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.134 dengan taraf signifikansi 0.003. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_1$  “Pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja”.

Hasil pengujian hipotesis Pelatihan menunjukkan nilai t hitung sebesar -0.071 dengan taraf signifikansi 0.943. Taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_2$  “Pelatihan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja”.

Hasil pengujian hipotesis Persepsi Dukungan Organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.109 dengan taraf signifikansi 0.040. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_3$  “Persepsi Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja”.

#### **1.2 Keterbatasan dan Saran Penelitian**

##### **5.2.1. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Ruang lingkupnya masih di lingkungan Jasa Raharja, tidak berlaku umum untuk sektor di luar Jasa Raharja.
2. Ruang lingkup penelitian yang kecil, peneliti selanjutnya bisa meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### 5.2.2. Saran Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan telah dibahas pada bab sebelumnya maka peneliti menyarankan adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagi Pihak Istitusi

Usaha yang dilakukan manajer terhadap karyawannya cukup baik dan peneliti menyarankan agar dapat mengurangi hal-hal yang membuat karyawan stres sehingga karyawan merasa puas dengan kinerjanya.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar menambah beberapa variabel lainnya seperti motivasi, gaji dan promosi jabatan sehingga pengaruhnya lebih besar lagi.

### 1.3 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan implikasi penelitiannya sebagai berikut:

1. Dilihat dari Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian tersebut Pihak PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat perlu meningkatkan kualitas pendidikan karyawannya. Pendidikan sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan karena pendidikan besar sekali perannya dalam

pembangunan sumber daya manusia yaitu membina manusia menjadi tenaga produktif. Selain itu pendidikan berperan dalam pembentukan kepribadian, disiplin kerja, dll.

PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat mendukung Pendidikan kepada Pegawai seperti Pendidikan S2 dalam negeri dan luar negeri, Pendidikan Sertifikasi CRMO ( Certified Risk Management Officer ), Pendidikan Brevet Pajak dan Pendidikan Gelar Profesi AAAIK ( Ajun Ahli Asuransi Indonesia Kerugian).

2. Dilihat dari Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja. Pelatihan yang diberikan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Berarti sedikitnya masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan pelatihan oleh instansi yang bersangkutan. Oleh karena itu perlu adanya usaha untuk memperbaiki dan meningkatkannya, terutama mengenai hasil dari pelatihan dapat memotivasi disiplin dalam bekerja. Kemudian sistem pelatihan masih belum terarah dan lancar.

PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat memberi Pelatihan kepada Pegawai seperti Pelatihan Bahasa Inggris untuk Pegawai, Pelatihan Corel Draw dan Web Design, dan Pelatihan Penerapan System Human Resource Information System (HRIS) Jasa Raharja, dan Pelatihan Teknik Komunikasi.

3. Dilihat dari Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin baik Persepsi Dukungan Organisasi PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat maka kinerja karyawan semakin baik. PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat menghargai kontribusi yang diberikan karyawannya, tidak hanya itu PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat memperhatikan karyawan ketika mereka berhasil dalam pekerjaan, PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat mempertimbangkan pendapat para karyawannya dan masih

banyak lagi. Oleh sebab itu PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat Harus meningkatkan Persepsi Dukungan Organisasi agar semakin meningkatnya kinerja karayawannya.

Persepsi Dukungan Organisasi kepada Pegawai di PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat seperti Pemberian Tunjangan Kinerja Individu (TKI), Jasa Produksi, Tunjangan Hari Raya (THR), dan Tunjangan Cuti. Kesehatan Pegawai, PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat memfasilitasi Asuransi kesehatan Inhealth.

