

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan oleh peneliti di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji statistik, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta. Semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi motivasi. Apabila kompensasi menurun, maka motivasi juga turun.
2. Berdasarkan uji statistik, supervisi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta. Semakin tinggi supervisi, maka semakin tinggi motivasi. Apabila supervisi menurun, maka motivasi juga turun.
3. Berdasarkan uji statistik, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta. Semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi motivasi. Apabila lingkungan kerja menurun, maka motivasi juga turun.
4. Berdasarkan uji statistik, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta. Semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Apabila kompensasi menurun, maka kinerja pegawai juga turun.
5. Berdasarkan hasil uji statistik, supervisi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta.

6. Berdasarkan uji statistik, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta. Semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja menurun, maka kinerja pegawai juga turun.
7. Berdasarkan uji statistik, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Apabila motivasi menurun, maka kinerja pegawai juga turun.
8. Berdasarkan uji statistik, motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta.
9. Berdasarkan uji statistik, motivasi mampu memediasi pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta.
10. Berdasarkan uji statistik, motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti membarikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Mengingat kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pihak manajemen PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta sebaiknya terus meningkatkan sistem pemberian kompensasi, karena masih ada karyawan yang tidak menyetujui pernyataan pada kuesioner mengenai kompensasi..
2. Mengingat supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pihak manajemen PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta sebaiknya terus meningkatkan supervisi, karena masih ada

pegawai yang tidak menyetujui pernyataan pada kuesioner mengenai supervisi.

3. Mengingat lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pihak manajemen PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta sebaiknya terus meningkatkan upaya peningkatan lingkungan kerja, karena masih ada pegawai yang tidak menyetujui pernyataan pada kuesioner mengenai lingkungan kerja.
4. Mengingat motivasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan, termasuk di PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta, maka pihak manajemen PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta sebaiknya terus meningkatkan upaya motivasi kerja pegawai karena masih ada pegawai yang tidak menyetujui pernyataan pada kuesioner mengenai motivasi.
5. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel penelitian yang lebih banyak agar dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih representatif.

