

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) adalah perusahaan satu-satunya yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang bergerak di bidang industri asuransi jiwa, dibawah naungan Departemen Keuangan Republik Indonesia. Dan perusahaan ini memiliki suatu tujuan mulia yaitu mendidik masyarakat merencanakan masa depan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peranan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Madiun *Branch Office*. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otoriter (X_1), gaya kepemimpinan partisipatif (X_2) dan gaya kepemimpinan delegatif (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan R^2 sebesar 0,575 artinya variansi perubahan nilai variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas gaya kepemimpinan otoriter (X_1), gaya kepemimpinan partisipatif (X_2) dan gaya kepemimpinan delegatif (X_3) sebesar 57,5%. Hal ini dapat diartikan pula bahwa ketiga gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 57,5%.
2. Gaya kepemimpinan otoriter secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5%. Nilai koefisien

determinasi parsial yang diperoleh adalah sebesar 0,268, berarti variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan otoriter sebesar 26,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 26,8%.

Gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5%. Nilai koefisien determinasi parsial yang diperoleh adalah 0,238, berarti variasi perubahan kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan partisipatif karena nilai koefisien determinasinya lebih kecil dari pada variabel lainnya yaitu sebesar 23,8%. Hal ini beralasan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dalam penelitian ini responden terbanyak adalah karyawan tidak tetap (agen), karyawan tidak tetap ini pula yang jarang selalu ada di dalam kantor. Sehingga bagi mereka kekuasaan pimpinan dengan memberikan perintah yang memotivasi mereka untuk segera melaksanakan pekerjaannya. Selain itu pimpinan juga mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan, dengan cara mempercayakan apa yang ia kerjakan kepada bawahan tanpa mengurangi kewajiban dari pimpinan itu sendiri.

Gaya kepemimpinan delegatif secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5%. Nilai koefisien determinasi parsial yang diperoleh adalah sebesar 0,421, berarti variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya

kepemimpinan delegatif sebesar 42,1%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan delegatif dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 42,1%.

3. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh yang paling dominan diperjelas oleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,569 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,0096 dengan signifikansi 0,013 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan otoriter (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%. Begitu pula dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,428 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,0096 dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan delegatif (X_3) juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan gaya kepemimpinan delegatif (X_3) yang mempunyai pengaruh signifikansi. Sedangkan yang paling dominan terhadap variabel terikat atau Y adalah variabel gaya kepemimpinan delegatif (X_3) dengan nilai sebesar 42,1%.
4. Rasulullah SAW adalah contoh pemimpin sempurna yang pernah ada selama ini. Karena beliau mengkombinasikan antara akhlakul karimah dengan model kepemimpinan yang ada. Kekuatan akhlak yang Rasulullah miliki mampu menciptakan kekuatan baru yang sangat luar biasa. Karena kemuliaannya, tidak ada rasa sombong, ujub atau membanggakan diri sedikitpun yang timbul pada diri Rasulullah SAW. Inilah yang membedakan Rasulullah dengan pemimpin-

pemimpin yang ada saat ini. Pemimpin yang relevan dengan keadaan saat ini adalah seorang pemimpin yang paling mengenal siapa itu Nabi Muhammad SAW dan mengamalkan segala bentuk ajaran/ risalah yang beliau bawa serta gaya kepemimpinan Khulafaurrasyidin yang tegas namun penuh dengan kasih sayang, rasa tanggungjawab yang besar, terbuka untuk kritik adalah mutiara yang patut kita ambil hikmah. Selain itu pemimpin saat ini haruslah benar-benar memusatkan perhatiannya terhadap amanah yang ia emban. Dan yang tidak perlu dilupakan adalah keadilan yang harus ditegakkan dalam kinerjanya kelak.

5.2 Saran

Dengan adanya kesimpulan diatas, berikut ini dikemukakan saran-saran sebagai tambahan dari penyelesaian masalah di atas. Yang diharapkan berguna bagi perusahaan dan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk perbaikan guna menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan dengan harapan perusahaan dapat mengatasi masalah yang timbul. Adapun saran yang dapat penulis kemukakan yaitu:

1. Dengan mengadakan perubahan pola gaya kepemimpinan otoriter menjadi partisipatif, misalnya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang ada kaitannya dengan tugasnya, lebih perhatian kepada bawahan, meminta pendapat terhadap bawahan dalam memecahkan suatu masalah dan adanya selalu dukungan serta motivasi yang lebih dapat memicu kinerja karyawan. Apalagi ditambah dengan pendelegasian wewenang. Perubahan tersebut

diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Madiun *Branch Office*.

2. Pimpinan diharapkan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan, misalnya perubahan gaya kepemimpinan, jaminan kesehatan, gaji atau upah dan tunjangan-tunjangan. Karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Melakukan penelitian terhadap variabel-variabel selain variabel gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya, seperti kompensasi, motivasi dan lainnya.