

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari output Regresi model 1 bagian tabel “*Coefficients*”, diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Komitmen Organisasi (ξ_1) = 0,000 dan menunjukkan hasil $<0,05$. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa $H_0 : \beta_1 > 0$: **Diterima** karena variabel Komitmen Organisasi (ξ_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (η_2).
2. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, data ini dapat dilihat pada hasil Regresi model 1 bagian tabel “*Coefficients*”, diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Kompensasi (ξ_2) = 0,000 dan menunjukkan hasil $<0,05$. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa $H_0 : \beta_2 > 0$: **Diterima** karena variabel Kompensasi (ξ_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (η_2).
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Nilai ini dapat diketahui melalui pengaruh langsung yang diberikan ξ_1 terhadap η_1 yaitu 0,260. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari ξ_1 melalui η_1 terhadap η_2 harus dikalikan antara nilai beta ξ_1 terhadap η_1 dengan nilai beta η_1 terhadap η_2 yaitu $0,260 \times 0,687 = 0,178$. **Maka**, nilai ξ_1 melalui η_1 terhadap η_2 adalah 0,178.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, Nilai ini dapat diketahui melalui pengaruh langsung yang diberikan ξ_2 terhadap η_1 yaitu 0,246. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari ξ_2 melalui η_1 terhadap η_2 harus dikalikan antara nilai beta ξ_2 terhadap η_1 dengan nilai beta η_1 terhadap η_2 yaitu $0,246 \times 0,687 = 0,169$. **Maka**, nilai ξ_2 melalui η_1 terhadap η_2 adalah 0,169.

5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pengaruh variabel ini dapat dilihat pada Tabel 4.6 Hasil Uji t (Persial) dimana variabel η_1 yaitu Kepuasan diketahui nilai t hitung sebesar $6,474 \geq 2.055$ (t tabel) dengan sikap positif. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 **Diterima**, yang berarti ada pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Pada variabel komitmen organisasi agar kinerja karyawan dapat meningkat lagi dapat di sarankan agar perusahaan bisa memberikan fasilitas atau keamanan yang lebih baik dan memberikan kepuasan agar para pekerja selalu merasa nyaman dan terus berkomitmen pada perusahaan dan memilih tetap bekerja di perusahaan.
2. Para variabel kompensasi, diharapkan pemberian kompensasi pada indikator bonus untuk para karyawan, sebaiknya memperhatikan standar peraturan dan biaya hidup minimal untuk mencegah rasa tidak adil. Agar pemberian kompensasi kepada para karyawan sesuai dengan kinerjanya
3. Di sarankan untuk perusahaan memberikan imbal balik terhadap karyawan agar karyawan merasa lebih di hargai atas kinerjanya
4. Saran perusahaan perlu mempertimbangkan masukan dari karyawan di dalam penetapan gaji pokok, dimana responden menginginkan besaran gaji non kepala bagian tidak hanya tergantung pada masa kerja, akan tetapi juga pada kemampuan karyawan yang dapat dilihat pada hasil penilaian kinerja karyawan
5. Pada variabel kepuasan kerja, penting ditingkatkan karena mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator-indikator yang perlu ditingkatkan berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu: karyawan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri dan senang dengan rekan kerja yang mendukung, dengan terpuasnya karyawan maka karyawan akan lebih maksimal dalam bekerja dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.