

## 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 ( $\xi_1$ ) = 0,000 dan menunjukkan hasil  $<0,05$ . Hal ini memberikan kesimpulan bahwa  $H_0 : \beta_1 > 0$ : **Diterima** karena variabel Komitmen Organisasi ( $\xi_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ ).
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 ( $\xi_2$ ) = 0,000 dan menunjukkan hasil  $<0,05$ . Hal ini memberikan kesimpulan bahwa  $H_0 : \beta_2 > 0$ : **Diterima** karena variabel Kompensasi ( $\xi_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ ).
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Nilai ini dapat diketahui melalui pengaruh langsung yang diberikan  $\xi_1$  terhadap  $\eta_1$  yaitu 0,260. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari  $\xi_1$  melalui  $\eta_1$  terhadap  $\eta_2$  harus dikalikan antara nilai beta  $\xi_1$  terhadap  $\eta_1$  dengan nilai beta  $\eta_1$  terhadap  $\eta_2$  yaitu  $0,260 \times 0,687 = 0,178$ . **Maka**, nilai  $\xi_1$  melalui  $\eta_1$  terhadap  $\eta_2$  adalah 0,178.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, Nilai ini dapat diketahui melalui pengaruh langsung yang diberikan  $\xi_2$  terhadap  $\eta_1$  yaitu 0,246. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari  $\xi_2$  melalui  $\eta_1$  terhadap  $\eta_2$  harus dikalikan antara nilai beta  $\xi_2$  terhadap  $\eta_1$  dengan nilai beta  $\eta_1$  terhadap  $\eta_2$  yaitu  $0,246 \times 0,687 = 0,169$ . **Maka**, nilai  $\xi_2$  melalui  $\eta_1$  terhadap  $\eta_2$  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  $\eta_1$  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.