

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan disiplin.
2. Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya, keterlibatan dengan kepentingan organisasi, dan loyalitas untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi.
3. Motivasi kerja adalah dorongan yang melatarbelakangi seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu demi mencapai tujuannya.
4. Hasil perhitungan kuesioner menunjukkan bahwa:
  - a. Komitmen organisasi yang dialami karyawan paling tinggi indikator keterlibatan dan pada sub indikator demi kepentingan organisasi.
  - b. Motivasi kerja yang dirasakan karyawan paling tinggi ditunjukkan melalui indikator internal dan pada sub indikator kondisi kerja.
5. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
  - a. Adanya pengaruh langsung secara signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja. Artinya, komitmen organisasi tinggi, maka kinerja

- akan meningkat. Sebaliknya, jika komitmen organisasi rendah, maka kinerja akan menurun.
- b. Adanya pengaruh langsung secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika motivasi kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka kinerja akan menurun.
  - c. Terdapat pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan yang dilihat dari  $F_{hitung} (161,663) > F_{tabel} (3,124)$ . Lalu secara parsial variabel komitmen organisasi memiliki  $t_{hitung} 2,329$ , dengan  $t_{tabel} 1,666$  sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu komitmen organisasi berpengaruh langsung secara signifikan. Motivasi kerja memiliki  $t_{hitung} 13,629$ , dengan  $t_{tabel} 1,666$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu motivasi berpengaruh langsung secara signifikan.
6. Berdasarkan hasil analisis jalur path (path analysis), besarnya kontribusi pengaruh langsung komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,019. Besarnya pengaruh langsung motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,672. Dan pengaruh tidak kerja langsung komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja melalui motivasi ( $X_2$ ) sebesar = 0,063. Sehingga total pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja adalah sebesar = 0,590.

## **B. Implikasi**

Komitmen organisasi dan motivasi kerja pada karyawan memiliki pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero). Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki peranan penting dalam meningkatnya kinerja pada karyawan.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah peningkatan komitmen organisasi dan motivasi kerja yang baik akan mampu menciptakan kinerja pada karyawan yang optimal. Disamping itu kinerja pada karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan motivasi kerja namun juga oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga tidak tertutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.

## **C. Saran**

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Perusahaan sebaiknya dapat lebih memperhatikan komitmen organisasi dalam diri karyawan, terutama loyalitas terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menciptakan suasana kerja dan kantor yang kondusif, menyenangkan (akrab dan kekeluargaan), serta jenjang karir yang jelas dengan ketentuan standar gaji yang lebih baik sehingga diharapkan karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.

2. Perusahaan dapat memperhatikan motivasi kerja karyawan, terutama motivasi dari luar diri karyawan. Motivasi tersebut dapat berupa promosi, penghargaan, pemberian pujian, hukuman, serta perhatian yang lebih terhadap karyawan. Diharapkan dengan pemberian motivasi tersebut dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.