

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Negeri Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Remunerasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ) memiliki kontribusi langsung dan signifikan terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi sebesar  $(0,500)^2 = 0,25 = 25\%$ . Artinya semakin kuat remunerasi yang diterima pegawai maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat.
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ) memiliki kontribusi langsung dan signifikan terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi sebesar  $(0,397)^2 = 0,157 = 15,7\%$ . Artinya semakin kuat motivasi pegawai maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat.
3. Remunerasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi langsung dan signifikan terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi sebesar  $(0,140)^2 = 0,196 = 1,96\%$ . Artinya semakin kuat remunerasi yang diterima pegawai maka motivasi pegawai akan meningkat.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian ini. Implikasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hasil dan analisis terhadap kecenderungan jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan remunerasi terhadap komitmen organisasi cukup lemah, oleh sebab itu dibutuhkan peningkatan yang lebih baik dalam hal pemberian remunerasi pegawai agar komitmen individu dapat terus terjaga.
2. Hasil dan analisis terhadap kecenderungan jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan motivasi terhadap komitmen organisasi sangat lemah, oleh sebab itu dibutuhkan peningkatan dalam upaya meningkatkan motivasi pegawai oleh pihak atasan agar komitmen pegawai tetap kuat terhadap universitas.
3. Hasil dan analisis terhadap kecenderungan jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan remunerasi terhadap motivasi sangat lemah, oleh sebab itu dibutuhkan peningkatan yang lebih baik dalam hal pemberian remunerasi pegawai agar motivasi kerja pegawai dapat terus terjaga dan meningkat.

### **C. Saran**

Berdasarkan implikasi yang telah disampaikan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang di antaranya adalah :

1. Komitmen pegawai UNJ masih cukup lemah dan untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai perlu melakukan kegiatan yang dapat memotivasi secara rutin untuk menambah keeratan hubungan satu sama lain maupun loyalitas anggota organisasi sehingga peningkatan komitmen dapat terwujud.
2. Universitas Negeri Jakarta diharapkan memperbaiki dan meningkatkan sistem pemberian remunerasi yang lebih baik agar lebih menyajahterakan pegawai , meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik sehingga lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap universitas.
3. Motivasi pegawai dalam penelitian ini masih lemah, sehingga pegawai sendiri perlu meningkatkan lagi motivasi kerjanya agar mencapai hasil kerja yang lebih berkualitas. Maka sangat penting untuk seluruh pegawai, pimpinan dan seluruh civitas akademika untuk terus menjaga konsistensi dalam memberikan motivasi kepada pegawai agar tercipta suasana kerja yang aman, nyaman dan kondusif sehingga komitmen organisasi pegawai juga meningkat.