

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Komitmen organisasi Kantor Jasa Penilaian Publik AKR dan Rekan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran motivasi, kompensasi dan komitmen organisasi Kantor Jasa Penilaian Publik AKR dan Rekan adalah :
 - a. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, sebagian besar responden masih menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang rendah.
 - b. Motivasi karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik AKR dan Rekan tergolong rendah.
 - c. Kompensasi yang didapatkan karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik AKR dan Rekan masih tergolong rendah.
2. Hasil dari pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi KJPP AKR & Rekan.
 - a. Terbukti secara empiris motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi KJPP AKR & Rekan.
 - b. Terbukti secara empiris kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi KJPP AKR & Rekan.

- c. Terbukti secara empiris motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi KJPP AKR & Rekan

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap komitmen organisasi, pengaruh positif antara Kompensasi terhadap komitmen organisasi, serta motivasi dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik AKR dan Rekan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan komitmen organisasi.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kompensasi karyawan agar komitmen organisasi dapat meningkat.

Namun tidak hanya motivasi dan kompensasi saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa motivasi dan kompnesasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

5.3 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

5.3.1 Saran- saran untuk Penelitian lanjutan

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk motivasi dan kompensasi memiliki nilai sebesar 51%; maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat komitmen organisasi antara lain: gaya kepemimpinan, stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja .
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

5.3.2 Saran-saran yang ditujukan untuk KJPP AKR

Latar belakang dari penelitian ini adalah tingkat komitmen organisas karyawan terhadap perusahaan yang tergolong rendah, dasarnya adalah tingkat turnover yang sangat tinggi. Berdasarkan hasil dari penilitian, telah teruji secara empiris sebesar 51% tingkat komitmen organisasi yang rendah di sebabkan oleh motivas dan kompensasi yang rendah juga.

Adapun saran-saran yang peneliti sampaikan, yaitu:

Tabel 5.1
Saran-saran untuk KJPP AKR dan Rekan

<i>Dimensi</i>	<i>Saran</i>
Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pimpinan harus memberikan contoh yang benar, mengkomunikasikan dengan jelas, dan memberikan tantangan kepada bawahannya dengan cara yang tepat. 2) Pimpinan juga harus mendorong motivasi karyawan dengan cara pemberdayaan, <i>coach</i>, dan penghargaan. Atau dengan kata lain pemimpin membuat berani atau mendorong bawahan agar lebih berani melakukan sesuatu karena diberi dukungan oleh pemimpinnya. 3) Pemimpin harus lebih menempatkan perhatian kepada bawahannya lebih dulu dengan menyisihkan ambisinya sendiri. Dan juga pimpinan harus menjadi seseorang yang inspiratif, agar bawahannya dapat mengikuti.
Kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> 1) Perusahaan harus meningkatkan gaji, bonus, dan insentif kepada para karyawannya 2) Perusahaan juga harus lebih memperhatikan tingkat tunjangan, jaminan kesehatan, dan juga keamanan karyawan.
<i>Komitmen organisasi</i>	Setelah meningkatkan motivasi dan kompensasi, maka para karyawan dengan sendirinya akan merasa bangga, memiliki tanggung jawab, bersedia untuk bekerja lebih, merasa rugi bila <i>resign</i> , dan memiliki loyalitas yang tinggi.