

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hasil – hasil penelitian membuktikan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang. Hal ini memiliki makna bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi dan komitmen organisasi.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa :
  - a. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi berupa gaji masih merupakan daya tarik utama yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Pertimbangan ini berkaitan dengan tingkat kepuasan yang akan diperoleh, jika usaha ditingkatkan menjadi suatu pelaksanaan, jika pelaksanaan itu berhasil dan jika imbalan yang dijanjikan diterima.
  - b. Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan bahwa karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang memiliki kesediaan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya,

responden bersedia mentaati segala peraturan terhadap peraturan yang ada di perusahaan, responden memiliki kesediaan untuk mentaati segala peraturan terhadap peraturan yang ada di perusahaan, responden memiliki kesediaan untuk tetap menjadi karyawan di perusahaan tempat bekerja sekarang ini, responden sangat setuju dan merasa bangga terhadap keberhasilan organisasi yang telah dicapai perusahaan saat ini, dan responden bersedia untuk turut serta dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Hasil nilai Adjusted  $R^2 = 0,539$  artinya dapat dijelaskan bahwa 53,9% Kinerja Karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang mampu dijelaskan oleh variabel bahwa Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan sisanya yang 46,1% mampu dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk model dalam penelitian ini.

#### **B. Saran**

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan PT. Arthawenasakti Gemilang Malang tetap memotivasi karyawan, karena terbukti bahwa dengan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini diharapkan agar motivasi kerja dan kinerjanya tinggi, serta sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan motivasi yang sudah baik dan yang kurang baik agar lebih ditingkatkan lagi.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, PT. Arthawenasakti Gemilang Malang harus menumbuhkan rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas para karyawan terhadap organisasi. Ini bisa diwujudkan dengan ikut memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi, memancing partisipasi karyawan dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, serta mengupayakan karyawan merasakan

adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja. Apabila hal-hal di atas dilakukan maka karyawan akan merasa bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi serta akan tercipta suasana saling mendukung antara karyawan dan organisasi. Konsekuensinya, karyawan akan merasa wajib melaksanakan bersama apa yang karyawan ciptakan, serta akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbang usaha dan kontribusi bagi kepentingan organisasi.

3. PT. Arthawenasakti Gemilang Malang sebaiknya tetap mempertahankan pemberian motivasi karena akan berdampak makin meningkatnya kinerja karyawan, di samping itu untuk mempertahankan seorang karyawan perlu diberikan kesejahteraan baik berupa kompensasi, motivasi, dan fasilitas yang lainnya. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.
4. Disarankan kepada para pembaca yang kebetulan berminat meneliti kasus serupa, sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat baik banyak pihak.