

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden untuk menilai variabel motivasi (X_1) yaitu sebesar 3,25, variabel komitmen organisasional (X_2) yaitu sebesar 2,98, dan variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 3,60. Hal ini membuktikan bahwa upaya pemberian dan peningkatan motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto sudah terlaksana dengan baik.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi F sebesar 0,001 dengan nilai probabilitas $<0,05$ serta nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,510

(51%) yang berarti bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,294 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,025, sehingga signifikansi lebih kecil dari α yang dipakai yaitu 0,05 sehingga $0,025 < 0,05$.
4. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 3,145 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,002, sehingga signifikansi lebih kecil dari α yang dipakai yaitu 0,05 sehingga $0,002 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran-saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Berdasarkan analisis pada distribusi frekuensi variabel motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan, saran yang diberikan adalah mempertahankan segala bentuk pemberian motivasi kepada karyawan

seperti perusahaan mengadakan *gathering* berupa kegiatan sarasehan atau rekreasi bersama setiap periode yang telah ditentukan untuk memperkuat hubungan antara atasan dengan karyawan dan karyawan satu dengan karyawan lainnya, dengan hubungan yang terjalin dengan baik maka akan membentuk suatu lingkungan kerja yang kondusif dan besar kemungkinan karyawan merasa nyaman sehingga dapat bekerja dengan baik dan mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaan.

2. Dalam variabel komitmen organisasional terdapat beberapa *item* yang masih cukup rendah, hal ini dapat diperbaiki dengan cara menyediakan media untuk menyalurkan kritik dan saran yang diisi oleh karyawan yang ditujukan kepada atasan maupun sesama karyawan. Selain itu bisa juga dengan perusahaan memenuhi segala kebutuhan karyawan baik materi maupun non materi dimana pemenuhan kebutuhan yang sesuai akan menjadikan karyawan mampu mencapai kinerja yang diharapkan.
3. Penelitian ini hanya mengetahui besar pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti lain yang akan datang disarankan untuk meneliti variabel lain seperti kemampuan atau *ability* dan kesempatan atau *opportunity*.