

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 20,7% dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,362 dengan signifikansi 0,020 atau  $< 0,05$ .
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 20,2% dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,319 dengan signifikansi 0,022 atau  $> 0,05$ .
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 21% dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,413 dengan signifikansi 0,017 atau  $< 0,05$ .

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi dan komitmen organisasi perlu diperhatikan oleh manajer untuk dapat lebih meningkatkan kinerja. Namun tidak hanya itu, perusahaan juga harus

memperhatikan variabel lain yang juga mendukung peningkatan kinerja bagi karyawan dalam perusahaan itu sendiri.

2. Kekuatan dari sebuah perusahaan / organisasi terdapat pada sumber daya manusianya. Untuk itu motivasi kerja dan komitmen organisasi harus diperhatikan perkembangannya secara baik dan berkala agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan agar lebih meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab agar menjaga kinerja tetap baik dan sesuai dengan harapan baik karyawan maupun perusahaan.
4. Perusahaan harus sering melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan baik kegiatan di dalam maupun kegiatan di luar agar komitmen karyawan terhadap perusahaan meningkat sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang terbaik untuk tempatnya bekerja.
5. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambahkan faktor-faktor (Indicator) penelitian lainnya dan dapat memperkaya pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.