

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka membuktikan bahwa:

1. Secara parsial, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan uji statistik t sebesar 0.008 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0.05 maka H_0 ditolak.
2. Secara parsial, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan uji statistik t sebesar 0.808 lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0.05 maka H_0 diterima.
3. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan uji statistik t sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0.05 maka H_0 ditolak.
4. Secara simultan, kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Total presentasi pengaruhnya sebesar 37,2% ; sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang ada dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam melakukan proses sistem pengendalian manajemen, khususnya mengenai kompensasi dan komitmen organisasi karyawannya sehingga kinerja karyawan dapat selalu ditingkatkan.
2. Bagi karyawan, agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan tentu akan memengaruhi peningkatan kompensasi dan komitmen organisasi yang diterima.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengambil sampel dalam jumlah lebih besar sehingga dapat lebih menggambarkan pengukuran kinerja lebih baik lagi.