

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada bank BRI (persero). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner yang diukur menggunakan pengukuran dengan skala 4 poin. Kuisisioner dibagikan kepada para responden yang merupakan karyawan bagian operasional pada bank BRI (persero). Dari 45 kuisisioner yang dibagikan hanya 35 kuisisioner saja yang dapat diolah dengan menggunakan bantuan *software* statistik SPSS16.0 for windows untuk diuji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier berganda, uji F dan Uji T untuk dapat menentukan pengaruh dari masing-masing variabel. Setelah dilakukan analisis dengan secara deskriptif maupun secara statistik maka dapat diperoleh suatu bentuk kesimpulan, keterbatasan, serta saran bagi penelitian selanjutnya apabila mengambil topik yang sama dengan penelitian ini.

Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian uji F

Berdasarkan hasil pengujian ini ditemukan bukti bahwa model pada penelitian ini fit (baik). Dilihat dari nilainya signifikansinya (probabilitas 0.000), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengujian uji T

Hipotesis yang pertama mengatakan tidak ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan $0,625 > 0,05$ yang berarti motivasi kerja tidak mampu untuk memberikan efek positif pada kinerja karyawan bagian operasional pada bank BRI (persero).

Hipotesis yang kedua mengatakan ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari signifikansi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan $0,021 < 0,05$ yang berarti kepuasan kerja yang diberikan pada karyawan bagian operasional pada bank BRI (persero) merasa puas sehingga menghasilkan efek yang positif terhadap kinerjanya.

Hipotesis yang ketiga mengatakan ada pengaruh antara variabel sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari signifikansi sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan $0,022 < 0,05$ yang

berarti sistem penghargaan yang diberikan pada karyawan bagian operasional pada bank BRI (persero) cukup baik untuk memberikan efek yang positif terhadap kinerjanya.

Hipotesis yang keempat mengatakan ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari signifikansi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan $0,030 < 0,05$ yang berarti komitmen organisasi yang diberikan pada karyawan bagian operasional pada bank BRI (persero) mampu untuk memberikan efek yang positif terhadap kinerjanya.

Jadi berdasarkan teknik analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini hanya ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada bank BRI (persero) yaitu faktor kepuasan kerja, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi

1.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya menerapkan hasil metode survey melalui penyebaran kuisioner sehingga peneliti tidak terlibat melakukan wawancara secara langsung dalam aktivitas perusahaan dan kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang terkumpul

dari hasil penyebaran kuisioner melalui penggunaan instrument secara tertulis.

2. Pada penelitian ini responden yang digunakan hanya terbatas pada karyawan bagian operasional pada bank BRI (persero).
3. Dengan jumlah kuisioner yang disebarakan sebanyak 45 lembar hanya 35 kuisioner yang dikembalikan.

5.3 Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat disajikan saran yang diharapkan mempunyai manfaat dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Dari hasil analisa dan kesimpulan yang telah diperoleh diatas, ada beberapa saran yang mungkin dapat berguna diantaranya sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini sampel penelitian hanya terbatas pada karyawan bagian operasional pada bank BRI (persero), diharapkan untuk penelitian berikutnya lebih dikembangkan dengan memperluas sampel penelitian, misalnya seperti pada bank BRI (persero) di wilayah Jawa Timur.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengukur kinerja karyawan selain yang digunakan oleh peneliti saat ini atau selain bagian operasional
3. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa dapat menambah variabel-variabel penelitian yang dirasa tepat untuk diterapkan dalam menguji pengaruh kinerja karyawan bagian operasional

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, P. M. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Aprilia, W. M., dan Gunasti H. 2012. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)”. *Journal Accounting* Vol. 2, No. 2, (Juli). Pp 15-26.
- Arfan, I. L. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi dua. Salemba Empat: Jakarta.
- Bagus, S. P. 2013. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia)”. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 11, No. 1, (Maret). Pp. 15-18.
- Djastuti, I. 2010. “*The influence of Job Characteristics on Job Satisfaction, Organizational Commitment And Managerial Performance*”. *Journal Manajemen Bisnis* Vol. 3, No. 2, (November). Pp. 21-23.
- Devaluana, M. I. 2007. “Pengaruh Computing Environment Praktik & Kebijakan Organisasi & Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik”. Skripsi Sarjana tak diterbitkan, STIE Perbanas Surabaya.
- George, J. M., dan Jones, G. 2005. *Understanding and managing organizational behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi-5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasenda, R. 2013. “Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”. *Jurnal Emba* Vol. 1, No. 3, (Juni). Pp. 1-3.
- Koesmono. 2007. “Pengaruh Kepemimpinan dan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya”. *Jurnal Manajemen*. Vol. 9, No.1, (April). Pp. 30-40.
- Komang, I. A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kountur, R. 2004. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Penerbit PPM.

- Pandja, S. D., dan Khusaini, M. 2003. "Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 5, No. 1, (Maret). Pp. 25-41.
- Robbbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- _____, 2011. *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Rivai, H. A. 2001. "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar: Pengujian Empiris Model Turnover Lum et al". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol.3, No.1, (April). Pp.335-352.
- _____, 2005. "Pengaruh Kompensasi, komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual". *Kajian Bisnis*, Vol. 3, (September-Desember). Pp. 272-286.
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit CV Andi Offset.
- _____, 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber daya Manusia di Masa Depan*. Bandung: Penerbit Unpad Press.
- Sofyandi, H. 2007. *Perilaku Organisasional*. Buku 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- _____, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suharsimi, A. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulianti, D., 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 11, No. 1, (Maret). Pp. 16-18.
- Supranto. J. 2008. *Statistika Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Sigid, A. S. 2010. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo". Skripsi Sarjana tak diterbitkan, STIE Perbanas Surabaya.
- Tania, A., dan Eddy M. S. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya". *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 1, No. 3. Pp. 1-2.

- Trisnaningsih, S. 2013. "Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal : Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Penelitian Pada Kantor Yayasan Pendidikan Internal Audit Jakarta)". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 6, No. 2, (Mei). Pp. 4-8.
- Veithzal, R., dan Ahmad F. 2008. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan meningkatkan daya saing perusahaan cetakan 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.