

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dan analisis data yang dilakukan peneliti bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil. Terdapat 71 responden yang memenuhi kriteria dan dilakukan pengolahan data untuk peneliti. Sesuai dengan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka komitmen karyawan terhadap tempat kerja tersebut akan semakin meningkat.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa walaupun karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi maupun mendapatkan motivasi dari orang disekitarnya, tidak akan membantu meningkatkan rasa komitmennya terhadap organisasi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap gaji yang diberikan, mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja, dan mendapatkan sarana peralatan kerja yang lengkap akan memberikan pengaruh positif terhadap komitmennya terhadap organisasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada saat menyusun penelitian ini, peneliti menyadari terdapat keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Penyebaran responden dalam penelitian ini belum mewakili Pegawai Negeri Sipil secara merata.
2. Terdapat beberapa responden yang menolak untuk mengisi kuesioner karena alasan item pernyataan yang mencakup hal privasi.

5.3 Saran

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan ini peneliti memberikan saran bagi pihak yang terkait. Berikut saran yang dapat diberikan oleh peneliti :

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memaksimalkan penggunaan kuesioner dalam memperluas ruang lingkup wilayah penelitian.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dalam kuesioner dijelaskan setiap variabel serta indikator yang akan digunakan agar responden dapat mengerti apa maksud dari pengisian kuesioner, serta memberikan jaminan bahwa semua data yang diisi oleh responden aman.

DAFTAR PUSAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. In *Organizational Behavior And Human Decision Processes* (Vol. 50, Issue 11, pp. 179–211). <https://doi.org/10.1080/10410236.2018.1493416>
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). A Bayesian analysis of attribution processes. *Psychological Bulletin*, 82(2), 261.
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF. PT. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 964. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i02.p15>
- Asrunputri, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–17. <https://doi.org/10.21009/jdmb.01.2.01>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Boshoff, C., & Mels, G. (2012). Role Stress and Job Satisfaction: Their Supervisory Antecedents and Their Influence on Organizational Commitment. In *SA Journal of Industrial Psychology* (Vol. 21, Issue 1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v21i1.585>
- Dewi, A. A. M. U., Ayu, I. G., Adnyani, D., Ekonomi, F., & Udayana, U. (2012). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bali Marine Walk*. 3257–3273.
- Efferin, S., Darmadji, S. H., & Tan, Y. (2008). *Metode Penelitian Akuntansi (Mengungkap Fenomena dengan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif)* (Vol. 1, Issue 1). Graha Ilmu. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Fishbein, M., & Icek, A. (2010). *Predicting And Changing Behavior: The Reasoned Action Approach*. Psychology Press Taylor & Francis Group.
- Fu, W., Deshpande, S. P., & Zhao, X. (2011). The Impact of Ethical Behavior and Facets of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Chinese Employees. *Journal of Business Ethics*, 104(4), 537–543. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0928-4>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Hanafi, C., & Sanosra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini IKIP PGRI Jember. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 94–111. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1769>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.

Pengantar Manajemen.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Iskandar, K., & Surohadikusumo, P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Teladan Prima Group. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(01), 15–22.
- Jogiyanto, J. (2007). Sistem Informasi Keperilakuan. In *Sistem Informasi Keperilakuan* (Vol. 20, Issue 5, pp. 1–4).
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 15(01), 1–11.
- Kadek, D., & A.A Sagung, K. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 45(Supplement), S-102.
- Katidjan, P., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix
- López-Cabarcos, M. Á., Machado-Lopes-Sampaio-de Pinho, A. I., & Vázquez-Rodríguez, P. (2015). The Influence of Organizational Justice and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Portugal's Hotel Industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(3), 258–272. <https://doi.org/10.1177/1938965514545680>
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. IAP.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). CV Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Nurtika, H., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Asuransi Sinarmas Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(5), 2764. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i05.p18>
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2016th ed.). Zifatama Publishing.
- Putra, B. I. D., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Hotel Kelapa Resort Pecatu. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 6269–6298.
- Putra, T. R., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7429–7457.
- Putu Fabio, B., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang

- Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 2(1), 91–104. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.1.91>
- Rahayu, M., Adolfina, & Irvan, T. (2019). Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Konka Solusindo Manado) The Effect of Intrinsic Motivation and Compensation on Organizational Commitments and Employee Perfomance (Study at PT . Konka Solusindo Manado Employees). *Jurnal EMBA*, 7(1), 731–740.
- Samsudin, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(3), 1539. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i03.p15>
- Schifter, D. E., & Ajzen, I. (1985). Intention, Perceived Control, and Weight Loss. An Application of the Theory of Planned Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(3), 843–851. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.3.843>
- Shafiq, M., Zia-ur-Rehman, D. M., & Rashid, M. (2013). Impact of Compensation, Training and Development and Supervisory Support on Organizational Commitment. *Compensation & Benefits Review*, 45(5), 278–285. <https://doi.org/10.1177/0886368713515965>
- Siti, M., Jufrizen, J., & Pandapotan, R. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 447–465. <https://mix.mercubuana.ac.id/media/293236-model-kelelahan-emosional-antaseden-dan-d69d4bd4.pdf>
- Suarjana, A. A. G. M., Putra, I. K. M., & Susilawati, N. L. N. ayu S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 1–11.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 7(9), 4628–4656.
- Venlin, O. (2016). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Para Karyawan Bagian Produksi di PT Adi*. 14(2), 86–93.
- Winardi. (2016). *Manajemen Perubahan*. Kencana Prenada Media Group.