

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dari hasil penelitian antara lain :

1. Hasil pengujian diperoleh ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Naura Jaya Demak, dengan nilai  $t$  hitung sebesar nilai  $t$  hitung sebesar  $4,168 > t$  tabel ( $df=n-k=100-3=97$ ) sebesar  $1,6607$  dan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar  $0,000 <$  taraf signifikansi  $5\%$  atau  $0,05$  artinya ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, **diterima**. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk kompetensi karyawan, maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Naura Jaya Demak, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,483 > t$  tabel ( $df=n-k=100-3=97$ ) sebesar  $1,6607$  dan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar  $0,015 <$  taraf signifikansi  $5\%$  atau  $0,05$  artinya ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, **diterima**. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa

semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Naura Jaya Demak, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $5,150 > t$  tabel ( $df=n-k=100-3=97$ ) sebesar  $1,6607$  dan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar  $0,000 <$  taraf signifikansi  $5\%$  atau  $0,05$  artinya ada pengaruh positif dan signifikan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, **diterima**. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen karyawan pada organisasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi, maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan.
4. Dari hasil pengujian dengan didapatkan angka  $F$  hitung antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan sebesar  $83,191 > F$  tabel ( $df_1=k=3$ ;  $df_2=n-k-1=100-3-1=96$ ) sebesar  $2,70$  dan nilai probabilitas  $0,000$  lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi  $5\%$  atau  $0,05$  artinya model regresi pada penelitian ini dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian atau ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Naura Jaya Demak.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini diketahui bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Naura Jaya Demak. Dari hasil penelitian tersebut mengindikasikan saran-saran yang perlu dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Indikator terendah terkait kompetensi yang perlu ditingkatkan yaitu karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta karyawan dapat membangun team work yang baik di perusahaan. Sedangkan indikator tertinggi yang perlu dipertahankan yaitu karyawan berusaha meminimalkan kesalahan yang dilakukannya.
2. Hasil penelitian mengindikasikan pentingnya meningkatkan indikator terendah kepuasan kerja yang perlu dioptimalkan yaitu indikator karyawan puas atas pendelegasian tugas oleh pimpinan kepada karyawan, Atasan secara berkala meminta pendapat tugas-tugas yang sesuai satu sama lain dan perusahaan memberi kesempatan kepada pegawai untuk maju. Sedangkan indikator tertinggi yang perlu dipertahankan yaitu karyawan puas atas gaji yang diterima di perusahaan.
3. Hasil penelitian mengindikasikan pentingnya meningkatkan indikator terendah komitmen organisasi yang perlu dioptimalkan yaitu indikator karyawan tetap bekerja di perusahaan walaupun masih terdapat

kelangkaan alternatif lapangan pekerjaan, karyawan merasa sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain dan karyawan merasa sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang. Sedangkan indikator tertinggi yang perlu dipertahankan yaitu karyawan akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karirnya di perusahaan.

4. Hasil pengujian variabel lain menunjukkan pentingnya pimpinan memperhatikan indikator-indikator kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi agar kinerja karyawan dapat meningkat.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian yang Akan Datang**

Nilai koefisien determinasi dilihat dari *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,714 artinya variasi dari semua variabel bebas (Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) dapat menerangkan Kinerja Karyawan sebesar 71,4%. Penelitian mendatang dapat menambah variabel bebas lain misalnya : pelatihan kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.