

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari sejumlah masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimiliki pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimiliki pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi.

5.2 Implikasi Penelitian

Sesuai dengan uraian kesimpulan yang diperoleh maka peneliti mengajukan beberapa implikasi penting yang dapat bermanfaat bagi:

1. Instansi, diharapkan pimpinan dapat mendorong motivasi pegawai, upaya tersebut dilakukan dengan memberikan porsi tanggung jawab yang adil kepada setiap pegawai, serta memberikan jaminan kepada mereka bahwa setiap prestasi yang diraih akan mendapatkan penghargaan dan pengakuan prestasi yang meningkatkan citra diri masing-masing pegawai. Melalui peningkatan motivasi kerja yang dimiliki masing-masing pegawai diharapkan dapat memperkuat komitmen mereka kepada organisasi.
2. Instansi diharapkan juga terus menjaga kepuasan kerja yang dirasakan masing-masing pegawai dengan memberikan gaji yang sesuai dengan risiko pekerjaan dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada setiap pegawai, serta adanya jenjang karir

yang dapat diraih masing masing pegawai, selain itu pimpinan juga harus menjaga hubungan yang baik dengan pegawai atau pun antara pegawai dengan pegawai lainnya. Dengan terciptanya kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasional yang dimiliki pegawai khususnya di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah kelemahan yang disebabkan oleh keterbatasan yang dimiliki peneliti. Beberapa keterbatasan tersebut adalah:

1. Perusahaan diharapkan melalui pimpinan dapat mendorong motivasi pegawai, upaya tersebut dilakukan dengan memberikan porsi tanggung jawab yang adil kepada setiap pegawai, serta memberikan jaminan kepada mereka bahwa setiap prestasi yang diraih akan mendapatkan penghargaan dan pengakuan prestasi yang meningkatkan citra diri masing masing pegawai. Melalui peningkatan motivasi kerja yang dimiliki masing masing pegawai diharapkan dapat memperkuat komitmen mereka kepada organisasi
2. Jumlah atau ukuran sampel yang masih tergolong kecil mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan mencoba tidak hanya meneliti satu instansi saja akan tetapi menggunakan beberapa instansi sehingga ukuran sampel dapat menjadi lebih banyak serta memberikan akurasi hasil penelitian yang lebih baik.
3. Masih terdapatnya sejumlah variabel yang belum digunakan dalam penelitian ini tetapi mempengaruhi komitmen organisasional, seperti kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan sebagainya. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan mencoba untuk menambahkan minimal satu variabel baru tersebut, agar

hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti dimasa mendatang memberikan kontribusi hasil yang lebih baik dari saat ini.