BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada responden mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi serta hasil pengolahan data dari responden yang terdiri dari 45 responden. Maka penulis menarik kesimpulan menyeluruh untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1) Pada hasil penelitian diketahui bahwa responden memiliki persepsi tentang variabel kompensasi berada pada kriteria yang baik, hal ini terlihat dari nilai skor total jawaban responden sebesar 3.56 berada di antara interval 3.41 – 4.2. Ini artinya bahwa responden sudah merasa terpenuhi dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Terlihat dari tiap dimensi kompensasi seperti gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah terpenuhi.
2) Variabel motivasi karyawan sebagian besar responden memiliki persepsi tentang motivasi karyawan berada pada kriteria yang baik, hal ini terlihat dari nilai skor total jawaban responden sebesar 3.61 berada di antara interval 3.41 – 4.2 Ini artinya bahwa karyawan setuju dengan motivasi yang sudah dilakukannya. Hal ini terlihat dari tiap dimensi motivasi seperti keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berada pada kriteria yang baik. Namun demikian untuk dimensi fisiologis menurut persepsi responden berada pada kriteria cukup.
3) Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hal ini dapat dilihat dari antara variable kompensasi dengan variabel motivasi. Nilai uji t hitung variabel kompensasi sebesar 6,538 karena uji t hitung > t tabel atau 6.538>2,02 maka terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Motivasi. Nilai korelasi antara kompensasi dengan motivasi r = 0.706, ini berarti terdapat hubungan yang kuat. Variabel motivasi dapat dijelaskan oleh kompensasi sebesar 44.9% sedangkan sisanya 55,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

1. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh PT. Pos Indonesia (persero) Bandung sudah dilaksanakan dengan baik tapi sebaiknya menambah dan meningkatkan Tunjangan lagi kepada karyawan karena dari hasil yang diteliti tunjangan yang diberikan 69,11% terbilang sedikit dibandingkan yang lainnya.
2. Motivasi kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dinilai baik, tapi sebaiknya PT Pos agar lebih meningkatkan dan memperhatikan Fsiologis atau kebutuhan fisik karyawan karena dari hasil yang diteliti hanya 62,37% terbilang sedikit dibandingkan dengan yang lainnya.
3. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah baik, untuk itu perusahaan harus mempertahankan atau meningkatakan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, agar motivasi kerja karyawan dapat dipertahankan atau ditingkatkan menjadi lebih baik lagi.