

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan peneliti terhadap variabel-variabel tentang kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Persero Pusat Yogyakarta.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Persero Pusat Yogyakarta.
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Persero Pusat Yogyakarta.
4. Secara simultan Kompensasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Persero Pusat Yogyakarta.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka peneliti dapat menyampaikan beberapa saran, yaitu :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Persero Pusat Yogyakarta. Sehingga disarankan kepada pihak perusahaan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang selama ini sudah dilakukan oleh perusahaan.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Persero Pusat Yogyakarta. Sehingga disarankan kepada pihak perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan yang sudah dilakukan oleh perusahaan.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Persero Pusat Yogyakarta. Sehingga disarankan kepada pihak perusahaan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan inspirasi dan reward bagi karyawan berprestasi.

4. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa indikator penghargaan menjadi indikator nilai terendah, sehingga disarankan kepada pihak perusahaan untuk memperbaiki penghargaan kepada karyawannya.
5. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa indikator motivasi internal menjadi indikator nilai terendah, sehingga disarankan kepada pihak perusahaan untuk memperbaiki motivasi internal dengan menemukan stimuli eksternal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Sejumlah responden yang terbatas hanya pada karyawan yang bekerja pada PT. Pos Indonesia Persero Pusat Yogyakarta, sehingga belum mencerminkan secara keseluruhan mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan bila penelitian sejenis dilakukan di perusahaan atau di organisasi yang berbeda.
2. Variabel yang diteliti masih terbatas pada beberapa variabel saja, yaitu kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.