BAB V
KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Dengan demikian hasil penelitian dengan judul Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung dapat dijelaskan sebagaimana dari hasil penilitan yang kemudian di ambil kesimpulannya sebagai berikut:

Tingkat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja diukur dengan menggunakan beberapa indikator yang diantaranya terdiri dari gaji, insentif, tunjangan, dan kompensasi. Hasil dari perhitungan WMS (*Weight Means Score*) variabel X (Kompensasi) memiliki rata-rata nilai sebesar 4,40 yang dapat dikatakan sangat baik. Dalam hasil penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan kecenderungan umum WMS didapatkan skor tertinggi pada indikator Variabel X (Kompensasi) ada pada gaji dengan skor 4,57 dan skor paling rendah ada pada bagian insentif dengan hasil sebesar 3,90. Dengan demikian pemberian kompensasi perlu lebih diperhatikan lagi terutama insentif, karena berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menjelaskan jika variabel X mengalami perubahan, maka Variabel Y juga ikut mengalami perubahan yang bisa saja perubahan itu berdampak baik bagi motivasi jika kompensasi mengalami peningkatan atau bisa juga berdampak buruk bagi motivasi jika kompensasi mengalami penurunan

Kemudian pada indikator Variabel Y diantaranya ada motivasi internal dan eksternal. Dari hasil perhitungan WMS (*Weight Means Score*) variabel Y (motivasi kerja) memiliki skor rata-rata sebesar 4,23 yang masuk dalam kriteria sangat baik yang didalamnya terdapat beberapa indikator yang menhasilkan skor tertinggi dan terrendah. Skor tertinggi pada variabel Y adalah indikator mengenai motivasi internal dengan skor rata-rata sebesar 4,55 dan indikator motivasi eksternal mendapat skor lebih rendah yaitu 3,98. Dengan demikian pihak lembaga perlu untuk lebih memerhatikan tingkat motivasi kerja pegawai terutama motivasi eksternal dari para pegawai. Karena berdasarkan hasil analisis data penelitian ini bahwa ada faktor sebesar 11,4% dari munculnya motivasi kerja yang dipengaruhi oleh kompensasi. Sedangkan dalam sub indikator dari motivasi eksternal yang mendapat skor ter rendah di dapatkan pada sub indikator mengenai “bekerja dengan

Muhammad Rasyad Tamzami, 2022
Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

harapan ingin memperoleh insentif" dengan skor perhitungan WMS sebesar 3,37. Maka dari itu lembaga perlu memperhatikan pemberian insentif terhadap pegawai, karena alasan tersebut sesuai dengan hasil penelitian bahwa insentif adalah salah satu bentuk dari kompensasi yang juga memengaruhi tingkat motivasi kerja dari pegawai di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung yang.

Berdasarkan hasil analisis data menggambarkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung dan dari hasil tersebut terdapat beberapa faktor lain yang tidak diteliti yang juga memengaruhi motivasi kerja pegawai selain dari kompensasi. Dengan demikian dapat diterima jawaban dari hipotesis penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung

5.2 Implikasi

Dari hasil penelitian diatas, didapatkan implikasi mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung sebagai berikut:

pemberian kompensasi kepada pegawai adalah salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai atau bahkan dapat menurunkan motivasi kerja dari para pegawai. Dengan demikian kompensasi menjadi faktor atau acuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi yang dapat mengakibatkan peningkatan, penurunan, atau bahkan bisa mempertahankan motivasi kerja pegawai dan juga dapat menentukan tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja.

Dalam hal ini, terdapat sub indikator yang paling tinggi dan paling rendah dari kedua variabel. Dengan demikian kompensasi menjadi pengaruh yang dapat menciptakan motivasi kerja pegawai menjadi lebih baik, maka lembaga perlu untuk mempertimbangkan pemberian kompensasi kepada pegawai yang akan berdampak baik atau buruk nantinya tidak hanya kepada pegawai tapi kepada lembaga juga, jika kompensasi meningkat maka motivasi pegawai juga akan ikut meningkat dan

berdampak baik, namun sebaliknya jika kompensasi yang diberikan nilainya menurun maka akan berdampak buruk pada motivasi pegawai.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) Bandung, peneliti memberikan rekomendasi berdasarkan hasil yang didapat dari penelitian sebagai berikut:

1. Bagi lembaga

   Dari penelitian ini, peneliti merekomendasikan berdasarkan hasil penelitian untuk lembaga perlu memperhatikan dan perlu mempertimbangkan kembali terkait pemberian kompensasi, terutama pada bagian insentif sebagai bahan pertimbangan untuk tetap menjaga kestabilan lembaga dalam mencapai tujuan lembaga melalui kinerja pegawai, sehingga pegawai akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terutama dalam pemberian kompensasi dalam bentuk insentif, karena berdasarkan perhitungan WMS (*Weight Means Score*) indikator Insentif mendapatkan skor rata-rata terkecil dibanding dengan indikator lain pada kompensasi dan juga sub indikator pada variabel motivasi eksternal yang cenderung membahas mengenai "bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif" pun mendapatkan skor rata-rata paling rendah dan hanya sampai pada kriteria "cukup". Sehingga peneliti juga merekomendasikan untuk menjaga motivasi kerja dari para pegawai selain dari motivasi internal dan eksternal tetapi melihat juga aspek motivasi kerja pegawai sehingga nantinya dapat memberikan kualitas dari para pegawai.

2. Bagi pegawai

   Dari penelitian ini diharapkan seluruh pegawai untuk perlu mempertimbangkan terkait peningkatkan kembali kinerjanya dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab yang diemban, dan perlu juga untuk memerhatikan motivasinya dalam bekerja dan menyelesaikan tugas, dan juga untuk tidak bergantung dan berharap pada faktor penghambat terutama pada pemberian insentif yang mungkin

dirasa masih kurang atau tidak sesuai sehingga tujuan dari lembaga dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

3. Untuk penelitian selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan skripsi ini dapat menjadi acuan atau pedoman dalam penulisan skripsi yang akan disusun setelah ini dan juga untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk bisa manambah faktor lain yang tidak masuk ke dalam penelitian ini.