

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka peneliti menyimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pramudi Perum Damri melalui uji yang telah dilakukan memperoleh nilai t hitung sebesar 3,142 dan t tabel sebesar 1,984 dimana t hitung $3,142 > t$ tabel 1,984 dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_1 diterima. Hal ini menampilkan bahwa secara parsial H_1 diterima.
2. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pramudi pada Perum Damri Cabang Soekarno – Hatta. Melalui uji yang telah dilakukan dapat diperoleh t hitung sebesar 5,631 dan t tabel sebesar 1,984. Dimana t hitung $5,631 > t$ tabel 1,984 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 diterima yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pramudi pada Perum Damri Cabang Soekarno – Hatta. hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai f hitung sebesar 55,587 lebih besar dari f tabel sebesar 3,09 dan mempunyai nilai signifikan yang $0.000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, penulis menerangkan implikasi manajerial guna memberikan beberapa masukan yang dapat dipertimbangkan dan dijadikan sebagai acuan dalam menentukan kebijakan pada Perum Damri Cabang Soekarno – Hatta yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di masa yang akan datang, sebagai berikut:

1. Pada variabel kompensasi sebaiknya mengacu pada peraturan perusahaan dan pembayaran tepat waktu.
2. Pada variabel motivasi kerja, manajemen Perum Damri Cabang Bandara Soekarno – Hatta sebaiknya memberikan motivasi kerja melalui briefing pagi kepada karyawan pramudi secara konsisten. Hal ini dilakukan untuk memberikan semangat kepada karyawan pramudi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

3. Untuk meningkatkan variabel kepuasan kerja karyawan, sebaiknya manajer memberikan promosi kepada para karyawan dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian agar karyawan bisa bekerja secara maksimal dan mencapai kepuasan kerja.

