

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dan saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

### **A. Kesimpulan**

1. Secara parsial variabel rekrutmen terdapat pengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Taspen (Persero) Cabang Bandar Lampung.
2. Secara parsial variabel dekrutmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Taspen (Persero) Cabang Bandar Lampung.
3. Secara parsial variabel pengembangan karir terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Taspen (Persero) Cabang Bandar Lampung.
4. Secara parsial variabel kompensasi terdapat pengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Taspen (Persero) Cabang Bandar Lampung.
5. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen, dekrutmen, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap motivasi kerja di PT. Taspen (Persero) Cabang Bandar Lampung tahun 2014.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Dalam bekerja seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat mengembangkan diri. Pengembangan diri tersebut salah satunya berbentuk pengembangan karir dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi PT. Taspen (Persero) untuk memberikan kesempatan yang sama besarnya bagi setiap pegawai yang memiliki potensi untuk mengembangkan dirinya dan mengembangkan karirnya. PT. Taspen (Persero) Cabang Bandar Lampung dapat memberikan dukungan dalam bentuk pemberian pendidikan maupun pelatihan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tanggung jawab masing-masing pegawai.
2. Disarankan PT. Taspen (Persero) Cabang Bandar Lampung dapat memperhatikan yang sudah dicapai sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan. PT Taspen (Persero) sekiranya dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan dasar karyawan, mengajak karyawan untuk ikut mengajukan ide dalam proses pengambilan keputusan serta memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerjanya sehingga akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang baik kepada Taspen, sehingga visi dan misi PT. Taspen (Persero) dapat tercapai.
3. Kepala Cabang PT. Taspen (Persero) Cabang Bandar Lampung perlu kiranya memperhatikan dalam melakukan dekrutmen, sehingga pelaksanaan dekrutmen dapat diterima oleh semua karyawan yang bekerja di PT. Taspen (Persero). Dan

disarankan untuk mengetahui karyawan yang masih termotivasi atau tidak dilakukan adanya tes untuk usia karyawan 40 tahun keatas agar dapat mengetahui karyawan yang masih termotivasi dan tidak termotivasi. Juga dilakukan pertimbangan untuk tunjangan pensiun yang sesuai untuk karyawan demi kahidupan selanjutnya.

4. PT. Taspen (Persero) harus dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kompensasi pada karyawan agar motivasi kerja karyawan selalu ada pada tingkat yang tinggi sesuai dengan kemampuan perusahaan.
5. Hasil penelitian terhadap rekrutmen, dekrutmen, pengembangan karir, dan kompensasi yang mempengaruhi motivasi kerja di PT. Taspen (Persero) Cabang Bandar Lampung ini masih perlu disempurnakan oleh penelitian serupa dengan sejumlah perusahaan-perusahaan lainnya yang ada di Bandar Lampung, sehingga dapat mewakili keterpaduan rekrutmen, dekrutmen, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap motivasi kerja di berbagai perusahaan.