

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana antara pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Gambaran mengenai kompensasi dapat dilihat dari dimensi-dimensi yang terdiri dari kompensasi finansial secara langsung dan kompensasi finansial secara tidak langsung. Dimensi kompensasi finansial secara langsung memiliki penilaian yang paling tinggi dalam variabel kompensasi. Sedangkan dimensi yang memperoleh nilai rendah adalah dimensi kompensasi finansial secara tidak langsung.
2. Gambaran mengenai variabel motivasi kerja terdiri dari dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan harga diri, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dimensi kebutuhan sosial merupakan dimensi yang memiliki penilaian yang paling tinggi, sementara dimensi yang memiliki penilaian paling rendah adalah dimensi kebutuhan harga diri.
3. Gambaran mengenai variabel kinerja karyawan terdiri dari dimensi *quality of work*, *quantity of work*, *interpersonal effectiveness*, *competencies*, *job knowledge*, *dependability*, dan *creativity*. Dimensi *dependability* merupakan dimensi yang memiliki penilaian yang paling tinggi, sementara dimensi yang memiliki penilaian paling rendah adalah dimensi *creativity*.
4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan
5. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kualitas dari kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi dapat ditingkatkan lagi pada aspek kompensasi finansial tidak langsung atau tunjangan dengan memperbaiki dan meningkatkan kompensasi yang telah dijalankan, khususnya adanya penambahan dalam tunjangan asuransi kecelakaan kepada karyawan sehingga dapat menjadi pemacu dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Motivasi dapat ditingkatkan lagi pada aspek kebutuhan harga diri khususnya pada indikator perusahaan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, sehingga diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.
3. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi pada aspek kreatifitas, khususnya pada indikator mampu memunculkan ide atau gagasan yang kreatif selama bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan cara yang berbeda-beda tergantung dari jenis divisi masing-masing misalkan pada divisi *service* yang menggunakan aksesoris bernuansa pink pada saat perayaan hari valentine, divisi *kitchen* menciptakan menu baru sesuai dengan yang sedang diminati saat ini tanpa harus meninggalkan ciri khas dari menu Suis Butcher, divisi *cleaning service* yang mengusulkan adanya penambahan tempat sampah organik dan anorganik di area restoran yang disediakan untuk tamu dan juga diarea *kitchen*, dengan pemilihan sampah tersebut diharapkan sampah anorganik dapat dijual kembali sehingga dapat menjadi nilai ekonomis bagi perusahaan.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, dengan demikian penulis menyatakan agar pihak perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih baik kepada karyawan, sehingga karyawan pun akan semakin loyal kepada perusahaan dan juga akan meningkatkan motivasi nya dalam bekerja.

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indoenesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penulis menyatakan agar pihak perusahaan dapat memberikan motivasi yang lebih baik kepada karyawan misalnya dengan diadakannya kompetensi bagi karyawan yang dapat mengajak atau mempromosikan teman atau keluarganya makan di Suis Butcher, maka akan mendapatkan skor tambahan untuk penilaian evaluasi kinerjanya. Diharapkan dengan adanya kompetensi tersebut dapat meningkatkan penjualan di Suis Butcher sehingga karyawan juga mendapat kompensasi yang lebih, serta termotivasi untuk terus melakukan pekerjaan yang kreatif.