

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian mengenai kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan menggunakan analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi yang terdiri dari dimensi *motive*, *trait*, *self-concept*, *knowledge* dan *skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki seorang karyawan berperan penting terhadap peningkatan kinerja. Adapun skor tertinggi yaitu dimensi konsep diri (*self-concept*), sedangkan skor terendah yaitu dimensi keterampilan (*skill*).
2. Kompensasi yang terdiri dari gaji dan upah, insentif, tunjangan dan fasilitas yang memadai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun skor tertinggi yaitu dimensi fasilitas yang memadai sedangkan skor terendah yaitu dimensi tunjangan.
3. Kompetensi dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki karyawan dan baik tidaknya pengelolaan sistem kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Kompetensi yang dimiliki karyawan RM Saung Kabayan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Namun dimensi keterampilan (*skill*) mendapat skor terendah, maka diperlukannya perhatian lebih dari perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dengan cara memberikan pelatihan atau seminar yang relevan dengan tugas

pekerjaan. Sehingga dengan meningkatnya keterampilan yang dimiliki karyawan dapat mencerminkan kompetensi yang lebih baik serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Kompensasi RM Saung Kabayan termasuk dalam kategori rendah, terutama pada dimensi tunjangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan kurang memenuhi harapan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem pemberian tunjangan yang ada agar lebih adil dan merata.
 - c. Untuk meningkatkan kompensasi yang ada, perusahaan dapat mempertimbangkan jumlah karyawan setiap departemen agar lebih efektif dan efisien sesuai kebutuhan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan *reward* berupa penghargaan *best employee of the month/year* bagi karyawan yang berprestasi sehingga dapat meningkatkan motivasi bekerja.
 - d. Kinerja karyawan RM Saung Kabayan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Skor terendah terdapat pada dimensi inisiatif (*initiative*), maka cara yang dapat dilakukan adalah meningkatkan intensitas komunikasi internal agar hubungan antar karyawan maupun atasan dapat terjalin dengan baik sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan tidak merasa malu dalam mengemukakan gagasan.
 - e. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu penulis menyarankan agar perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor dalam penelitian ini serta melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala guna mengetahui perkembangan kinerja karyawan RM Saung Kabayan Bandung.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak agar menghasilkan penelitian yang lebih baik.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menganalisis variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan seperti: motivasi, pelatihan, stress kerja, kepuasan kerja dan sebagainya.