

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja yang akan diberikan karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi, hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi motivasi karyawan.
3. Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi motivasi yang diterima karyawan maka tidak meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi, hal ini mengidentifikasi bahwa adanya motivasi sebagai variabel mediasi antara kompensasi dan kinerja tidak meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan yang dapat dijadikan saran bagi beberapa pihak sebagai berikut.

Pihak perusahaan dapat menjadikan pemberian kompensasi sebagai acuan dalam merumuskan suatu kebijakan perusahaan karena kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan motivasi dan peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi berupa tunjangan bulanan, tunjangan kesejahteraan, tunjangan hari raya serta insentif perlu dipertahankan karena sudah efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi karyawan perlu diperhatikan dengan meningkatkan pemberian apresiasi atas kinerja yang

sudah diberikan karyawan serta melakukan evaluasi dari kegiatan-kegiatan pemberian motivasi yang dilakukan seperti pada kegiatan “*Monday Storming Ceria*” agar dapat efektif dalam memotivasi karyawan.

Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti variabel beban kerja, masa kerja, kepuasan kerja serta gaya kepemimpinan.

