

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa faktor ini sangat krusial karena secara langsung berkaitan dengan aspek sumber daya manusia dan dapat memengaruhi hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus melaksanakan evaluasi yang lebih mendalam terkait dengan kesejahteraan karyawan untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan dan dapat mendorong kinerja yang optimal dari setiap individu dalam organisasi.
2. Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berfungsi sebagai faktor pendorong yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu. Perusahaan perlu mengambil langkah untuk mengembangkan manajemen dan keterampilan soft skill karyawan agar lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, berikut adalah beberapa saran yang dapat disampaikan:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran untuk perusahaan adalah agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi, karena kompensasi yang diberikan dapat membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusinya selama bekerja dan turut meningkatkan kinerja mereka. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan adalah pemenuhan kebutuhan karyawan, seperti gaji yang sesuai, insentif selain gaji, tunjangan hari raya, dan fasilitas kerja lainnya. Selain itu, memberikan motivasi juga sangat penting

untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dan bekerja maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan penilaian kinerja secara berkala, guna mengevaluasi kinerja karyawan serta memastikan apakah kompensasi dan motivasi yang diberikan sudah sejalan dengan kinerja yang diharapkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi dalam mempelajari kinerja karyawan dan mendorong penelitian lebih lanjut mengenai variabel yang sama di masa depan. Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas kajian ini dengan memperkenalkan variabel tambahan atau menggunakan sampel yang berbeda dari yang telah digunakan dalam penelitian ini.

