

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji secara parsial (Uji t) yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompensasi adalah sebesar 0,003 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  Ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan arti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji secara parsial (Uji t) yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi kerja adalah sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  Ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan arti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji secara simultan (Uji F) yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompensasi dan motivasi kerja adalah sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  Ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan arti bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **6.2 Saran**

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi pihak pengelola Rumah Makan Ayam Nelongso
  - a. Pada variabel kompensasi, diharapkan pihak pengelola dapat memperhatikan pemberian kompensasi untuk mencegah terjadinya rasa ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja, bukan hanya gaji ataupun bonus tetapi juga dalam hal pelatihan pelayanan ataupun liburan.
  - b. Pihak pengelola sebaiknya melakukan promosi jabatan agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja lebih baik.
  - c. Pihak pengelola sebaiknya memberikan voucher gratis makan dapat agar menarik pelanggan yang lebih banyak.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk menyempurnakan hasil penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain selain dari variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang didukung dengan teori atau isu-isu terbaru. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.