

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan benefit terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan millennial di BRI KancaPattimura Semarang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi dan benefit berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan millennial di BRI KancaPattimura Semarang sehingga semakin tinggi kompensasi dan benefit maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh antara kompensasi dan benefit terhadap kinerja karyawan millennial di BRI KancaPattimura Semarang dengan demikian kompensasi lebih efektif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan daripada melalui motivasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi dan benefit mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan millennial BRI KancaPattimura Semarang, oleh karena itu pihak BRI KancaPattimura Semarang perlu meningkatkan kompensasi dengan cara memperbaiki indikator kompensasi yang masih kurang menurut responden seperti masalah jaminan sosial dimana perusahaan kurang maksimal memperhatikan jaminan sosial dari karyawan dalam menangani bahaya kesehatan dan kecelakaan kerja pada karyawan yang ditugaskan di luar kantor jadi hal itulah yang harus diperbaiki untuk kesejahteraan karyawan.
2. Variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan millennial BRI KancaPattimura Semarang dilihat dari koefisien regresinya dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Dengan hasil tersebut

berarti perusahaan harus bisa menumbuhkan motivasi untuk bekerja bagikaryawannya, seperti pemberian bonus ketika karyawan mencapai target tertinggi.

3. Sampel penelitian perlu diperbanyak lagi tidak hanya terbatas pada karyawan millennial di BRI KancaPattimura Semarang sehingga dapat digeneralisasi hasil-hasil penelitian mengenai peran motivasi sebagai variabel intervening pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
4. Banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang dimungkinkan akan lebih relevan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi.
5. Adanya keterbatasan ruang lingkup penelitian disarankan untuk penelitian yang akan datang dapat dilakukan penelitian pada organisasi yang lain agar dapat diketahui konsistensi teori yang telah ada sehingga dapat dikembangkan teori lainya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada umumnya.

