

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis *Smart PLS* untuk menguji pengaruh variabel Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Griya Tas Indah serta pembahasan hasil yang dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat diartikan kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah.
2. Variabel Motivasi mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik motivasi karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, yang dapat diartikan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah.
3. Variabel Kompetensi SDM mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi SDM karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, yang dapat diartikan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah.

## 5.2 Saran

Peneliti dapat mengemukakan beberapa saran terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan untuk kompensasi, pemilik UMKM Tas Griya Indah lebih memberikan perhatian yang lebih dalam pemberian kompensasi berupa gaji. Dengan adanya penerimaan jumlah gaji yang sesuai berdasarkan tanggung jawabnya maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja.
2. Diharapkan untuk motivasi, pemilik UMKM Griya Tas Indah sebaiknya lebih memberikan tantangan untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga keterampilan dan kinerja karyawan dapat meningkat dan sepenuhnya terpakai. Dengan pemberian tantangan pekerjaan tersebut sebagai betuk dorongan agar karyawan terus termotivasi dan mengembangkan kinerjanya.
3. Diharapkan untuk kompetensi, pemilik UMKM Griya Tas Indah sebaiknya lebih memperhatikan kompetensi karyawannya dengan memberi dorongan untuk karyawannya agar dapat memiliki kesadaran dalam berorientasi menyelesaikan target pekerjaannya ataupun meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan terkait tugas

dan tanggung jawabnya seperti misalnya pelatihan keahlian untuk mendorong kompetensi yang tinggi.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti : disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja untuk dijadikan indikator penelitian selanjutnya dan menggunakan teori – teori yang berbeda agar dapat mengembangkan teori terbaru.