

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. SIMPULAN**

Hasil penelitian didapat bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana hubungan rasa dengan rekan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga dapat mendorong kinerja pegawai tersebut. Sedangkan kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini kemungkinan disebabkan karena ketidaktahuan karyawan tentang prosedur penilaian kompensasi dan juga motivasi yang kurang didapatkan dari pimpinan serta kurangnya penghargaan atas kinerja yang telah tercapai.

#### **B. SARAN**

Saran-saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan temuan penelitian adalah :

1. RSIA Samudra Husada Magetan diharapkan lebih memberikan sosialisasi tentang fungsi dari Kompensasi dan peningkatan Motivasi kepada pegawai, hal ini disebabkan Kompensasi dan Motivasi belum bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Berbagai sudut pandang perlu dibenahi dalam memandang Kompensasi terkait Motivasi dan kinerja. RSIA Samudra Husada Magetan diharapkan lebih memperhatikan dukungan fasilitas pegawai

dan penghargaan atas prestasi, agar pegawai dapat lebih termotivasi dalam bekerja.

2. Perlu meninjau kembali pemberian Kompensasi berupa gaji dan tunjangan kinerja yang diberikan, agar sesuai dengan harapan RSIA Samudra Husada Magetan.
3. Kegiatan *Family gathering* atau *outbond*, merupakan salah satu upaya meningkatkan hubungan antar sesama pegawai dan juga dengan atasan, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja.
4. Penelitian ini masih sangat mungkin untuk dikembangkan lagi, karena penelitian ini hanya mengkaji dua variabel, dengan satu variabel intervening yang terkait kinerja, sehingga masih banyak variabel lain yang dapat dikaji dan dilakukan penelitian lebih lanjut, baik sifatnya mengulang, memperluas maupun memperdalam dengan meneliti variabel-variabel lain yang terkait dengan kinerja.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Perlu dilakukan uji validitas instrument untuk mengukur hubungan antara kepuasan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Diperlukan penelitian lanjutan dengan menggunakan desain yang lebih sesuai.
3. Perlu dilakukan uji coba dengan karakteristik yang berbeda dengan skala yang lebih luas.