

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan juga olah data yang dilakukan pada penelitian ini, terdapat beberapa point yang disimpulkan oleh penulis, yaitu:

1. Kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, walaupun karyawan merasa bahwa mereka belum puas dengan pekerjaan saat ini namun mereka tetap mengusahakan memiliki kinerja yang baik karena rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan dan juga terhadap perusahaan.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karyawan merasa jika mereka memiliki kompetensi atau kemampuan yang baik maka mereka memiliki kepuasan tersendiri untuk pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa mampu dan memiliki kemampuan tersebut.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, jika karyawan memiliki kompetensi yang kurang baik maka kinerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, karyawan akan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena memiliki semangat dan juga dorongan yang lebih.
5. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karyawan merasa bahwa walaupun memiliki motivasi yang tinggi namun tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan apabila faktor lain tidak mendukung.

Selain itu, didapat juga hasil untuk uji hipotesis *indirect* (tidak langsung), yaitu:

1. Kepuasan tidak berpengaruh untuk memediasi kompetensi terhadap kinerja, walaupun kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan tapi

kinerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, selain itu karyawan juga tetap dinilai memiliki kinerja dan kompetensi yang baik walaupun mereka belum merasa cukup puas dalam pekerjaan yang dilakukan saat ini.

2. Kepuasan tidak berpengaruh memediasi motivasi terhadap kinerja karena motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja walaupun motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, karyawan yang memiliki motivasi tinggi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja mereka yang ada saat ini.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, didapat kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh untuk memediasi kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

5.2.Saran

Berikut merupakan beberapa saran yang diajukan oleh penulis berdasarkan penelitian yang telah dilakukan:

1. Saran bagi perusahaan / pelaku UMKM di industri makanan dan minuman:
 - A. Pelaku bisnis khususnya yang memiliki usaha café dapat lebih memahami kualitas SDM yang dimiliki karena akan sangat berpengaruh terhadap *sustainability* dari usaha yang dijalankan
 - B. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi para pelaku usaha agar dapat lebih mengerti faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terutama dalam industri makanan dan minuman.
2. Bagi Karyawan:
 - A. Karyawan dapat menyuarkan kebutuhan mereka dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang mereka rasakan saat ini.
 - B. Karyawan menyadari apa saja hal yang dapat mendorong kinerja yang mereka miliki dan juga mendorong kepuasan kerja yang mereka rasakan saat ini sehingga dapat memiliki kinerja kerja yang lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi mereka. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya juga dapat mencari variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian yang berbeda.

5.3.Implikasi Manajerial

Dalam penelitian ini, implikasi manajerial terkait pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada industri makanan dan minuman di Kota Bandung diharapkan dapat menjadi acuan atau gambaran khususnya untuk para pelaku atau pimpinan usaha di industri makanan dan minuman di Kota Bandung. Berikut merupakan implikasi penelitian yang disusun oleh penulis dan diharapkan dapat menjadi acuan:

1. Dalam penelitian ini ditemukan beberapa fakta sesuai dengan uji hipotesis dan tabel distribusi frekuensi yang telah dibahas pada Bab 4. Karena itu perlu untuk dilakukan upaya-upaya untuk dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan yang dimiliki saat ini. Berikut merupakan beberapa hal yang bisa dilakukan guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan:
 - A. Pelaku usaha dapat lebih memperhatikan latar belakang karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut, sehingga nantinya karyawan yang bekerja setidaknya sudah memiliki kompetensi dasar untuk bekerja di *coffee shop*. Hal ini bisa dimulai dengan proses requirement karyawan yang mencantumkan hal-hal penting dan mendukung seperti minimal pendidikan SMA ataupun jurusan yang diambil seperti tata boga atau jurusan lain yang berkaitan dengan industri *food and beverage*. Pelaku usaha harus memperhatikan hal-hal kecil tersebut karena akan berguna dalam meningkatkan kinerja karyawan yang saat ini sudah dinilai baik agar dapat menjadi sangat baik.

- B. Pelaku usaha harus memberikan peluang atau wadah bagi karyawan untuk berkembang seperti memberikan training atau pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan job desk yang mereka miliki seperti di ikut sertakan dalam *barista school* atau *workshop* lainnya untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar lebih baik sehingga kinerja yang dihasilkan dapat lebih baik sebagaimana keinginan atau target dari perusahaan itu sendiri.
- C. Pemberian *reward* pada karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan banyak hal seperti membuat program pengadaan komisi atau yang dibuat berdasarkan jam kerja atau target *achievement* penjualan. Selain itu, pemberian *reward* juga dapat berupa pengadaan program penghargaan *best employee of the month* agar karyawan merasa bangga atas pencapaian yang diterima. Diharapkan dengan dilakukannya hal ini, karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan dapat lebih baik.
- D. Pelaku usaha harus dapat lebih mengembangkan konsep dan tujuan bisnis perusahaan sehingga mendapatkan kepercayaan lebih dari karyawan dan mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan segala aspek bisnis seperti pemasaran maupun perapihan administrasi sehingga bukan hanya menjual makanan dan minuman untuk saat itu tapi memperhatikan juga keberlangsungan usaha jangka panjang perusahaan sehingga karyawan akan yakin ketika bekerja di perusahaan tersebut.
- E. Pelaku usaha harus lebih mengerti bagaimana cara untuk mengelola dan mengembangkan kompetensi dan juga kinerja karyawan-karyawan baru yang dirasa masih rendah dengan cepat, salah satu hal yang dapat dilakukan dengan cara menggabungkan shift antara karyawan dengan kompetensi dan kinerja yang baik dengan karyawan yang masih rendah kompetensi dan kinerjanya

agar terjadi transfer *knowledge* antar karyawan. Hal lain yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. H. (2016). The Effect of Competency, Motivation, and Organizational Culture on The Employee Performance at The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128. <https://jbhost.org/jbhost/index.php/jbhost/article/view/48/48>
- Adrian, R. F., Paminto, A., & ZA, S. Z. (2021). The Influence of Leadership and Competence and Commitment on Job Satisfaction and Work Performance of Food Services of *International Journal of ...*, 2021(2), 472–484. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/2640>
- Alwedyan, A. M., & Balqa, A. (2021). The Impact of Motivation on Employees Performance at Government Agencies in Jordan. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(02).
- Angreni, L., Yasa, S., & Sitiari, S. W. (2019). The Effect of Motivation and Physical Work Environment towards Work Satisfaction and Performance of Employees in Non Medical Support Section of Wangaya Public Hospital Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 48–59. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha>
- Anwar, K., & Aima, M. H. (2020). *The Effect of Competence and Motivation on Organizational Commitments and Its Implications on Employee Performance*. 2(1), 112–124. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Asih, S., & Andika, R. (2017). Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai dengan Model Pelatihan & Pengembangan dan Kompensasi: Studi Pada Pegawai UNPAB Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 7(1), 85–100. <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/download/179/161/>
- Badan Pemeriksa Keuangan. (2015). *Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 18/PER/M.KUKM/IX/2015 Tahun 2015 Pedoman Pendidikan Dan*

Pelatihan Bagi Sumber Daya Manusia Koperasi, Pengusaha Mikro, Kecil, Dan Menengah.

Badan Pemeriksa Keuangan. (2021). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.* Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Pelindungan, Dan Pemberdayaan Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161837/pp-no-7-tahun-2021>

Bassett-Jones, N., & Lloyd, G. C. (2005). Does Herzberg's motivation theory have staying power? *Journal of Management Development*, 24(10), 929–943. <https://doi.org/10.1108/02621710510627064>

Beni Agus Setiono, Tri Andjarwati, Kunto Eko Susilo, Endah Budiarti, & Pramita Studiviany Soemadijo. (2021). The Influence of Competence with the Elements of Knowledge, Understanding, Ability/Skills, Values, Attitudes and Interest on Employee Performance at the Tanjung Perak Port Authority Office in Surabaya. *Archives of Business Research*, 9(3), 225–234. <https://doi.org/10.14738/abr.93.9927>

Bodescu, D., Robu, A. D., Jităreanu, A. F., Puiu, I., Gafencu, A. M., & Lipşa, F. D. (2022). Work Satisfaction in the Food Industry—A Premise for Economic Performance. *Agriculture (Switzerland)*, 12(7). <https://doi.org/10.3390/agriculture12071015>

BPS. (2018). *Jumlah Rumah Makan, Restoran dan Cafe Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat, 2018.* <https://jabar.bps.go.id/dynamictable/2020/05/13/402/jumlah-rumah-makan-restoran-dan-cafe-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-barat-2018.html>

Darmanto, S., & Supriyadi, Y. (2022). Development of Employee Performance Model Based on Transactional Leadership, Competency, and Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(2), 427–437. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.02.18>

- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). Employee Performance Based on Work Motivation and Work Environment At a Food/Beverage Company. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 4(1), 32–39. <https://doi.org/10.30997/ijsr.v4i1.174>
- Echdar, S., Idris, M., & Sabban, Y. P. (2020). The Effect of Hr Competency, Motivation and the Work Environment on the Performance of Employees in Inspectorate Office of *SEIKO: Journal of ...*, 3(3), 228–242. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/744%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/744/449>
- Ekasari, S., Hartanto, Shu, E., Yahya, & Setiawan, R. (2023). *The Effect of Motivation , Competence and Organizational Commitment on Performance of Employees in Food and Beverage Manufacturing Company*. 9(3), 844–849.
- Ermalina, Sudjarwo, & Trisnaningsih. (2020). Teachers Competency and Performance of Sd Negeri 3 Gunung Sugih Pasar Gunung Sugih Lampung Central District. *International Journal of Education and Social Science Research*, 03(06), 292–297. <https://doi.org/10.37500/ijessr.2020.3626>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hasanuddin , Mattalatta, N. F. A. (2019). *The Effect of Compensation, Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at Food and Beverage Industry in Makassar Industrial Area*. 21(2), 40–45. <https://doi.org/10.9790/487X-2102054045>

- Hastuti, I. B., Avisah, S. K., & Herman, H. (2023). The Influence of Organizational Learning And Work Motivation on Job Satisfaction And Its Implications on Employee Performance. *International Journal of Business and Quality Research*, 2(1), 7250–7250.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). Human Resource Competencies, Organizational Culture, and Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.251>
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2018). The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 02(07), 34–38. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- Jha, S. (2010). Need for growth, achievement, power and affiliation: Determinants of psychological empowerment. *Global Business Review*, 11(3), 379–393. <https://doi.org/10.1177/097215091001100305>
- Kecil, D. K. dan U. (2016). *Jumlah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Berdasarkan Kabupaten/Kota di Jawa Barat*. <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-usaha-mikro-kecil-menengah-umkm-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawa-barat>
- KEMENKOPUKM. (2021). *Data UMKM*. <https://www.kemenkopukm.go.id/data-umkm>
- Kementrian Perindustrian. (2017). *Industri Makanan dan Minuman Masih Jadi Andalan*. <https://kemenperin.go.id/artikel/18465/Industri-Makanan-dan-Minuman-Masih-Jadi-Andalan>
- KEMNAKER. (2013). *Peraturan Perundang-Undangan*.
- KEMNAKER. (2018). *Peraturan Perundang-Undangan*.

- Kumari, K., Barkat Ali, S., un Nisa Khan, N., & Abbas, J. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4), 401–420. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60606>
- Mahmudova, L. (2018). Defining The Performance of Small and Medium Enterprises. Network Intellegence Studies. *Network Intelligence Studies*, VI(12 (2/2018)), 111–120.
- Mardanov, I. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. *Evidence-Based HRM*, 9(3), 223–240. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>
- Mariati. Mauludin Hanif. (2018). *The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)*. 20(8), 30–39. <https://doi.org/10.9790/487X-2008013039>
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2019). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 15(2), 9–25.
- Mustofa, A., & Muafi, M. (2021). The influence of situational leadership on employee performance mediated by job satisfaction and Islamic organizational citizenship behavior. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(1), 95–106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1019>
- Nisa Romadhani, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, E. D. (2022). Work Culture and Job Satisfaction on Performance With Motivation As Intervening Variable. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 15(01), 7–14. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v15i01.5164>
- Palan. (2007). *Comptency Manajement. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Octa Melia Jalal.

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Puspa Dewi, Fikri, K., & Fitrioc, T. (2019). The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(09). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i9.em04>
- Rachmawati, R., Fitria, K. H., Sari, W. P., & Reniati, R. (2021). Influence of Motivation, Creativity, and Innovation on Food and Beverage Processing Industry Business Performance in Pangkalpinang. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(6), 656–668. <https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i6.76>
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press.
- Risqi, H. B., Saleh, C., & Prihatini, D. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Rosaliza, M. (2015). Wawancara, sebuah interaksi komunikasi dalam penelitian kualitatif. In *Jurnal Ilmu Budaya* (Vol. 11, Issue 2, p. 9).
- Sandy, T., Winarto, W., & Subandi, S. (2020). The influence of Motivation, Competency and Working Facilities on Employee Performance at PT Pertamina MOR IV Semarang. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 6(1), 91. <https://doi.org/10.32497/jobs.v6i1.2535>
- Saragih, R., Pradana, M., Wijaksana, T. I., Arwiyah, Y., & Fadhillah, N. (2021). Antecedents of Work Performance: the Effect of Leadership Style, Work Motivation and Discipline. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(6), 1–8.
- Setiawan, Y., Qomariah, N., & Jember, U. M. (2022). The Role of Competence , Leadership , Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *International*

- Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 11(2), 47–58.
<https://doi.org/10.35629/7722-1102014758>
- Sharma, P., & Kumar, M. (2018). A Study of Theories of Motivation in the Industries Workers. *IJRAR-International Journal of Research and Analytical Reviews*, 5(3), 854–856.
<http://ijrar.com/>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work Models for Superior Performance*. Simultaneously.
- Sri Meitri, I. A., Setena, I. M., & Mariyatni, N. P. S. (2021). Effect of Work Discipline and Competency on Employee Performance at Goddes Bakery Bali-Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 8(12), 488–496. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20211260>
- Stokes, P., & Oiry, E. (2012). An evaluation of the use of competencies in human resource development – a historical and contemporary recontextualisation. *EuroMed Journal of Business*, 7(1), 4–23. <https://doi.org/10.1108/14502191211225356>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Alfabeta Bandung.
- Sugriwa, I. A. (2022). *Fesyen dan Kuliner Jadi UMKM Penjualan Tertinggi di Kota Bandung*. <https://www.timesindonesia.co.id/read/news/398038/fesyen-dan-kuliner-jadi-umkm-penjualan-tertinggi-di-kota-bandung>
- Suwandana, I. M. A., & Perdanawati, L. P. V. I. (2020). The Role of Motivation on Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 430–436.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Touma, J. (2021). Theories X and Y in Combination for Effective Change during Economic Crisis. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(01), 20–29.
<https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.91002>
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. STAIN Jember Press.

- Widyanungrum, E. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*. Indomedia Pusaka.
- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *Society*, 9(1), 83–93. <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>
- Yusuf, M. (2021). The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. *Mbia*, 20(1), 18–31. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1221>