

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti mengambil simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian sesuai dengan koefisien regresi telah dihasilkan bahwa sumbangan pengaruh dari variabel x (kompensasi) terhadap variabel y (kinerja pegawai) sebesar 39% dan sisanya 61%, hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja pegawai namun berada pada posisi pedoman interpretasi yang rendah.
2. Hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh positif pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo” dapat diterima yang dibuktikan dengan : Hasil pengujian persamaan regresi $\hat{y} = 0,575 + 0,917 X$, yang berarti bahwa, jika tidak terdapat hubungan atau pengaruh dari variable-variabel bebas dalam model (pengaruhnya tidak signifikan), maka rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 0,575 satuan. Terdapat pengaruh yang positif Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan variable Kompensasi sebesar satu-satuan akan menyebabkan kenaikan variable kinerja karyawan sebesar 0,917 kali.

3. Hasil pengujian keberartian persamaan regresi 1,063 yang berarti bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 1,063 dengan p-value sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai alpha (0.05) sehingga H_0 ditolak dan menerima H_1 . Dengan demikian, pada taraf keyakinan 95% dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Pemberian Kompensasi adalah signifikan. Atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, keterbatasan dan simpulan pada akhirnya peneliti merekomendasikan beberapa hal yang perlu dicermati pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain:

1. Bagi Kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo yang memperhatikan Kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan diharapkan terus melaksanakan strategi tersebut dengan memperbaiki beberapa kekurangan antara lain: memperhatikan kompensasi bagi karyawan yakni dengan memberi balancing antara job position dengan salary atau benefit yang harus di terima karyawan sebab hal ini sangat berpengaruh terhadap tumbuhnya spirit atau semangat kerja karyawan sehingga sangat berdampak pada laju perkembangan perusahaan.

2. Bagi perusahaan yang sejenis dapat mengadopsi strategi ini dalam rangka peningkatan kinerja karyawan demi kemajuan bersama dan mendukung kemajuan daerah.