

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Gorontalo. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi yang diterapkan semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin besar. Selanjutnya berdasarkan analisis jawaban responden ditemukan bahwa tanggapan responden mengenai Kompensasi berada pada kategori yang baik dan untuk jawaban responden mengenai Kinerja pegawai juga berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja pegawai yang baik di Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Gorontalo dipengaruhi oleh Kompensasi yang besar yang diberikan kepada para pegawai. Semakin besar kompensasi yang diberikan semakin baik pula hasil dan capaian kerja dari pegawai Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Gorontalo. Koefisien determinasi antara variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini cukup baik karena berkisar 57,1%, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti yaitu 42,9%.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan bahwa kompensasi yang besar, maka baik kinerja pegawai. Pada perusahaan Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Gorontalo ditemukan bahwa kompensasi dari pegawai baik dan kinerja pegawai pun baik, namun beberapa hal perlu diperhatikan. Untuk itu saran yang ditawarkan oleh peneliti meliputi:

1. Pimpinan Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Gorontalo harus memperhatikan besaran balas jasa (upah) atas pemberian tambahan pekerjaan kepada para pegawai. Hal ini dimaksudkan agar pegawai merasakan mamfaat dari upah tersebut, yang implikasinya akan membuat mereka bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Pimpinan harus memberikan motivasi tambahan kepada pegawai terutama dalam hal ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Para pegawai harus dapat bersikap mandiri dalam mencapai kinerja terbaik dalam suatu organisasi. Karena penilaian kinerja bukan hanya didasarkan pada penilaian kelompok kerja namun juga secara individu. Dengan kinerja yang baik pula maka akan meningkatkan besaran kompensasi yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 2006. *Prosedur Suatu Pendekatan Dan Praktek*.  
Jakarta : Rineka cipta
- Anoki Herdian Dito, 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebgai Variabel Intervening*
- Andita arlan, 2011. *pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah kota bogor*.
- Fahmi, irham. 2011. *Manajemen Teori Kasus Dan Sosial*. Bandung:  
alfabeta
- Jamhari, 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kuda Mas Letris Pratama*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:  
Refika Adiatma
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Notoadmodjo Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta: Asdi Mahasatya
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:  
Refika Adiatma

Siswanto, 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Askara

Samsudin Sadili, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:  
Pustaka Setia

Sugiyono, 2011. *Metode kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Tri Rahmawaty Kartika, 2009. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera 1912  
Cabang Pasuruan Kota*