

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

Skema pemberian kompensasi dan motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Gorontalo berada pada taraf yang baik. Dengan nilai R sebesar 0,160 menjelaskan bahwa sebesar 16% dari pemberian kompensasi memiliki pengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Gorontalo.

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: “ Pemberian Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai, dengan kata lain bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan/diterapkan maka motivasi kerja pegawai semakin baik.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan:

1. Agar Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Gorontalo serta pihak berkecimpung dalam organisasi lainnya dapat menerapkan skema pemberian kompensasi yang sesuai bagi

pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat mewujudkan visi dan misi KPKNL.

2. memberikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap pola motivasi kerja pegawai, agar kestabilan kerja terus berlanjut.
3. Agar penelitian ini dapat menjadi acuan baik bagi instansi atau perusahaan maupun untuk organisasi lainnya, pegawai, dan akademisi lainnya untuk dapat melihat proporsi yang jelas mengenai pemberian kompensasi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti gaya kepemimpinan, pelatihan, kebijaksanaan, peraturan, jenis pekerjaan, tantangan, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikonto. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Andri Tanjung. 2005. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan bagian personalia PT. Agronesi Devisil Industri Makana Dan Minuman Bandung*. Bandng.
- Deya Rizky Ananda Walangadi. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo*. Gorontalo.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta. Bumi Aksara.
- Ikmal Nur Muflih. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja*. Yogyakarta.
- Latipatul Muniroh. 2013. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekanbaru*. Pekanbaru.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke- 1, Bandung: Pustaka Setia.

Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cet. Ke- 4, Jakarta: Rajawali Pers.

Sumber Lain:

<http://chandrabayuu.blogspot.co.id/2014/03/kompensasi.html?m=1>

<http://alanpnl.wordpress.com/2012/02/09/sistem-pemberian-kompensasi/>

<http://adaddanuarta.blogspot.co.id./2014/11/motivasi-kerja-menurut-parahli.html?m=1>

<http://chandrabayuu.blogspot.co.id/2012/12-pengertian-faktor-yang-mempengaruhi.html?m=>

<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/779>