

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis berdasarkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi diperoleh sebesar 7,188 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas $n-k-1 = 83-1-1 = 81$ sebesar 1,989. Selain itu P_{value} (0,000) dari pengujian ini lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan, diterima. Koefisien korelasi yakni sebesar 0,826. Atau dengan kata lain, hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yakni sebesar 82,6%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan variabel kinerja karyawan.

Hasil *R Square* adalah sebesar 0,682. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 68,2% variabilitas kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 31,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut dapat berupa variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya kerja, penempatan kerja, deskripsi pekerjaan, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja,

pelatihan dan pendidikan (diklat), komunikasi kerja, kompetensi karyawan dan tingkat stress kerja dari karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan PT Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo berupaya untuk memberikan kompensasi sesuai dengan target yang dipenuhi kemudian pemberiannya juga dengan mempertimbangkan jumlah dan waktu pemberian agar karyawan lebih termotivasi
2. Bagi karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo sebaiknya terus meningkatkan kinerja sebagai bentuk loyalitas kepada perusahaan dan nantinya akan berdampak pada jenjang karir yang semakin baik dalam perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto.. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Anoraga, Pandji, 2005, Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto S, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI,. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta
- Armin, Ahmat Jul Mei, 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama, Skripsi, Gorontalo.
- Berger, Dorothy, 2008, *The Compensation Handbook*, McGraw Hill Professional.
- Handoko, T. Hani, 2012. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Heidjrachman, 2002, Manajemen Personalia, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hidayatullah, Syarif, 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal, Jakarta.
- Kasim, Abdurahman, 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango, Gorontalo: Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Negeri Gorontalo.
- M. Nasir. 1998. Metode Penelitian, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Muljani, Ninuk, 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Jurnal, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balanced Scorecard*. Jogjakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKNP

- Nitisemito, Alex S.. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nugroho, Edi, 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika, Manado.
- Riduwan. 2007. Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. Performance Appraisal. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2006. Perilaku Organisasi, Jakarta: Penebirt Prehallindo
- Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia
- Santoso, Singgih. 2012. Analisis SPSS pada Statistik Parametrik. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Schuler, R dan Suzan E. Jackson, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad 21, Edisi Keenam, Jilid 2, Alih Bahasa: Abdul Rosyid dan Peter Remy Pasla, Editor: Yani Sumiharti, Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- Soehartono, Irawan. (2004). Metode Penelitian Sosial. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.
Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wirawan, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.