

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1.1.1 Pemberian Kompensasi Finansial Tidak Langsung yang dilakukan Sekretariat Kantor Dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Boalemo memiliki pengaruh sebesar 26,4% terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut tidak menjadikan pemberian kompensasi Finansial Tidak Langsung yang dilakukan menjadi faktor utama tolak ukur pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, mengingat faktor lainnya yang mempengaruhi Kinerja Pegawai sangat besar (73,6%) seperti motivasi, kepemimpinan, dan sebagainya.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan:

5.2.1 Sekretariat Kantor Dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Boalemo serta pihak lainnya sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial tidak langsung karena dapat meningkatkan kinerja karyawannya

5.2.2 penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi dan referensi mengenai pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang

dilakukan sehingga dapat menjadi acuan organisasi pemerintahan dalam mensejahterakan pegawainya.

5.2.3 penelitian ini dapat dijadikan acuan/ referensi bagi Kantor Dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) dalam mengambil kebijakan mengenai kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan sehingga akan berorientasi pada kebutuhan dan capaian kerja pegawainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amins. Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Peneitian*. PT. Rineke Cipta. Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Gelora Aksara Pratama.
- Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Sorong). *Jurnal STIE Semarang*, Vol 5, No 3, Edisi Oktober 2013.
- Ghozali, Iman. 2001. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Laura, Hana. 2012. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Ruang Perawatan VIP Anggrek dan Ruang Perawatan K. Rs Persatuan Gereja Indonesia Cikini*. Jakarta.
- Mahardeka, Agus. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur*.
- Mangkuprawira, Sjafri.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.Ghalia Indonesia.Jakarta Selatan.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Peraturan Bupati Boalemo Tentang Tarif Standar Tambahan Penghasilan Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Boalemo Tahun Anggaran 2016.
- Riduwan.2007. *pengantar statistika untuk penelitian pendidikan sosial eekonomi dan bisnis*. Cv.Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella jauvani sagala. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Ruky, Achmad.2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. PTGramedia Pustaka Utama.Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Suhardjo, Yohanes. 2013. Pengaruh kepemimpinan dan tambahan penghasilan Pegawai (tpp) terhadap kinerja pegawai dengan motivasi Sebagai variabel intervening (studi kasus pada pemerintah kabupaten sorong) jurnal stie semarang, vol 5, no 3,

Suharyanto, dkk. 2014. Pengaruh kompensasi dan lingkungan. Jurnal ilmiah teknik industri, Vol 13, no 2.