

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Hasil penelitian diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan adalah $\hat{Y} = 23.957 + 0.684X$. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi perubahan satu satuan variabel kompensasi (X), maka akan diikuti oleh perubahan satu satuan juga pada variabel kinerja karyawan (Y), yang artinya setiap komponen variabel kompensasi akan mempengaruhi setiap variabel kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Gorontalo sebesar 28.9% selebihnya 71.1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Faktor-faktor lain diluar penelitian ini antara lain gaya kepemimpinan, motivasi dan penempatan kerja.

1.2 Saran

1. Mengingat kompensasi memiliki pengaruh yang cukup rendah terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan pihak Rumah Sakit Islam Gorontalo dapat memenuhi kebutuhan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja karna hasil atau prestasi yang dihasilkan karyawan bergantung dari pemenuhan kebutuhan yang dirasakan oleh karyawan.

2. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya memperluas lagi variabel lain yang lebih lengkap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya motivasi kerja, pengembangan karir, disiplin kerja dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari.(2009). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta .ALFABETA
- Amins, Achmad. (2012). *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta. LaksBang PRESSindo
- Arikunto. Suharsimi. (2002). *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineke Cipta
- _____ (2006). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta. Bina Askara
- Bangun, wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Griffin. (2003). *Manajemen*. Edisi 7 jilid I. Jakarta. Erlangga
- Marwansyah.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta
- Muhammad, Farouk & Djaali. (2003). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta. PTIK Pres
- Mulyadi.(2001). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta. Salemba Empat
- Monday, Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Pabundu Tika, Moh. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Bumi Askara
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajem Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. Rajawali Pers
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manjemen Sumber daya Manusia*. Bandung. PT. Pustaka Setia Bandung
- Simamora.Hendry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Stie YKPN
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- _____ (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Tjipto & Fandi dkk. (2004). *Marketing Scale*.Yogyakarta. Penerbit Andi

- T. Sirait, Justine. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta. PT. Gramedia Widiasara Indonesia
- Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers
- Fauzi –Usman.(2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2 (3),172-185
- Pongajouw. Gravi Desly. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Skripsi
- Tuki-Helfrin. (2009). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. *Jurnal SDM.blogspot*. 2-17.
- Yusnita.Nancy. (2014).Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua). *Jurnal Ilmiah dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JIMAFE)*. 2. 23-27