

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa indikator kompensasi yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih efektif dalam bekerja. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh hasil uji koefisien determinasi, dimana R Square sebesar 0,389 atau 38,9%. Artinya bahwa kompensasi memberikan kontribusi cukup besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan agar kinerja dari karyawan tersebut meningkat sehingga nantinya berdampak pada hasil kerja karyawan.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka disarankan beberapa hal yaitu: pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo agar terus memperhatikan pemberian kompensasi dengan melakukan koordinasi antara bawahan dan atasan sehingga terciptalah kerja sama yang baik, sebaiknya dapat memperhatikan semua indikator penilaian kinerja sehingga tidak dapat menimbulkan rasa ketidakadilan bagi karyawan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja. dengan adanya kompensasi ini akan lebih meningkatkan semangat kerja karyawan, Kompensasi sebaiknya diberikan tepat waktu agar karyawan lebih terangsang untuk meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2006. *Strategic Management for Educational Managemen (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*. Bandung : Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : Penerbit Erlangga.
- Fatmi, 2014. *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Amgo Mandiri)*. Skripsi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Ghozali, Iman. 2013. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara : Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT REFIKA ADITAMA.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan : Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. RINEKA CIPTA.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Rahmawati, Kartika Tri. 2009. Skripsi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (Ajb) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota* (di akses 6 januari 2014, pukul 10.30 melalui <http://lib.uinmalang.ac.id/files/thesis/fullchapter/05610047.pdf>)
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori dan praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Reflika Aditama.
- Sinambela. 2010. *Pengertian Kinerja*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Ulber Silalahi, 2002. *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Bandung : Mardar Maju.
- Wayne Mondy, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.