BAB V
PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi PT BPR Parodana Gorontalo terhadap prestasi kerja karyawan PT BPR Parodana Gorontalo. Kompensasi memiliki dampak yang baik bagi peningkatan prestasi kerja dari karyawan, sehingga kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya, dimana kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Hasil deskriptif menunjukan bahwa variabel kompensasi berada pada kategori yang “baik” sehingga kompensasi yang diberikan oleh PT BPR Parodana Gorontalo dirasakan baik atau telah sesuai oleh karyawan. Baiknya kompensasi tersebut ditandai dengan terpenuhiya kompensasi baik secara finansial maupun non finansial. Sementara itu, variabel prestasi kerja karyawan berada pada kategori yang “baik” sehingga karyawan PT BPR Parodana Gorontalo memiliki prestasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Prestasi yang baik ini manjadi representasi baiknya kinerja dari pegawai yang meningkat akibat dari baiknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, maka saran yang ditawarkan oleh peneliti yakni

1. Sebaiknya PT BPR Parodana Gorontalo berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja melalui pemberian kompensasi yang lebih maksimal khususnya pada aspek kompensasi tidak lansung kepada karyawan terutama tunjangan, fasilitas dan hal-hal lain yang telah diatur dalam udang-undang ketenagakerjaan
2. Dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, sebaiknya PT BPR Parodana Gorontalo berupaya untuk terus memberikan pengetahuan melalui berbagai kegiatan pelatihan kepada karyawan agar memiliki pengetahuan pekerjaan yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya yakni mengembangkan penelitian ini dengan memecah indikator menjadi variabel atau dengan analisis berganda. Kemudian instrumen penelitian sebaiknya menggunakan skala guttman agar hasilnya lebih objektif terkait dengan prestasi kerja dan pemberian kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hameed. 2014. *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*. *International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No. 2; February*

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

As'ad, M. 2014. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.

Asthenu, Jean Rosalina. 2015. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pt. Duta hari murthi (DHM) Konsultan. *Jurnal* Politeknik Negeri Ambon Jurusan Administrasi Niaga

Baharuddin, Aris ; Taher Alhabsyi; dan Hamidah Nayati Utami. 2014. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit Volume 6 No. 2* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Fitri Zahrotun. 2008. Pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada perusahaan Meubel CV. Mugiharjo Boyolali. *Skripsi* Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Hakim, Khairul. 2011. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 11 No. 02 Oktober 2011 ISSN 1693-7619

Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Muhammad Rokhis. 2013. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja Pada karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal. *Skripsi* Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam IAIN Walisongo Semarang

Nasution, Mulia. 2014. Manajemen Personalia. Jakarta : penerbit Djambatan

Riduwan. 2009. *Metode Penelitian untuk Tesis*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia

Sastrohadiwiryo, 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Cetakan kedua. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Sheila Wambui Njoroge & Josephat Kwasira. 2015. Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 17, Issue 11 .Ver. I (Nov. 2015), PP 87-93 www.iosrjournals.org*

Simamora, Henry. 2012. Akuntansi Manajemen, Edisi Ketiga. Riau: Star Gate Publisher

Soeprihanto, John. 2013. Penilaian Kinerja dan pengembangan karyawan. Yogyakarta: BPFE

Sugiyono. 2014. Metode *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: penerbit Kencana

Tilaar, Andy Fitriyadi Dharma. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. UNISA). *Jurnal Ilmiah GEMA EKONOMI*, Agustus Vol. 6, No. 2 Hal. 859-868 Program Studi Manajemen, STIE Gentiaras

Torang, Syamsir. 2013. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Usman Fauzi. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal* Adminsitrasi Bisnis Volume 2 Nomor 3

Warnanti, Asri. 2014. Pelatihan Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Connusa Energindo. *Jurnal* GEMA, Th. XXVI/48/Februari Fakultas Ekonomi Universitas Persada Indonesia YAI

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta