

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh hasil uji koefisien determinasi R^2 menunjukkan besarnya kontribusi kompensasi tidak langsung sebesar 44,6 % terhadap produktivitas dan nilai uji hipotesis t_{hitung} sebesar 7,511 didukung dengan nilai signifikansi P_{value} sebesar ,000. Artinya kompensasi tidak langsung memberi kontribusi cukup besar untuk mempengaruhi produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak langsung yang semakin baik akan meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Dengan demikian aspek kompensasi tidak langsung yang dilakukan secara baik oleh pimpinan akan secara langsung menambah semangat dan itensitas produktivitas individu karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka disarankan bagi PT. PG. Gorontalo Perlu melakukan perbaikan terhadap peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Terutama dalam meningkatkan jumlah kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, lebih khususnya pemberian fasilitas yang memadai berupa kendaraan operasional kerja sehingga secara langsung dapat menstimulus produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Dan juga lebih Meningkatkan disiplin waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau

organisasi agar semua tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu (2012) *manajemen sumber daya manusia edisi revisi*, Jakarta : PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2013, edisi revisi, cetakan ke 13, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda karya, Bandung.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : ALFABETA
- Nawawi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah mada University Press.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kepraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktek*, Raja grafindo Persada, Bandung.
- Rivai, Veithzal 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Raja grafindo Persada, Bandung.
- Sedarmayanti, 2017, *Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2014, *Perencanaan dan Pemngembangan sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: bagian penerbitan sekolah tinggi ilmu ekonomi YKPN
- Simamora, Henri. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- sugiyono, (2011) *metode penelitian manajemen*. Bandung :Alfabeta
- (2012). *Metode penelitian manajemen*. Bandung :Alfabeta
- (2017). *Metode penelitian manajemen, kuantitatif, kualitatif dan R&B*. Bandung : Alfabeta.
- Widodo ,Suparno Eko (2015). *Manajemen pengembangan sumberdaya manusia*. Yogyakarta :pustaka pelajar.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media*

Journal :

- Abdussamad, Zuchri (2016) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt Asuransi Jiwasraya Gorontalo*.
- Akpa V.O, Egwuonwu T.K Akintaro, A.A (PhD Student) Shonubi A.O (PhD Student) Herbertson A.E, (2016). *The Effect Of Compensation*

Administration On Employee Productivity. Arabian: Journal of Business and Management Review. Vol 5, No 8, 2016.

Reydonizar, Ricky dan Hadi, Sudharto P. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*, pekalongan.

Internet :

Pengertian produktivitas kerja, difinisi factor yang mempengaruhi, <http://www.Langkah.pembelajaran.com>, diakses hari senin 18 januari 2019