

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa,

1. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo dengan nilai determinan sebesar 11,9%. Nilai t positif menunjukkan bahwa semakin banyak atau semakin besar tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka produktivitas mereka akan semakin baik karena karyawan akan lebih merasa dihargai dengan hasil kerja yang telah mereka capai.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo dengan nilai determinan sebesar 73,1%. Nilai t positif menunjukkan bahwa pengaruh terbesar berasal dari budaya organisasi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo sudah baik.
3. Kompensasi non finansial dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Besarnya koefisien determinasi atau angka *R Square* adalah sebesar 0,850. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 85% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh

kompensasi non finansial dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 15% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi non finansial dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo terbukti dan diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo harus menambah pengetahuan dan pengalaman kerja guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan bagaimana cara mempromosikan barang yang baik, sesuaikan pekerjaan karyawan dengan kemampuan dan minatnya, sediakan fasilitas yang mendukung, memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala.
2. Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo memberikan kompensasi non finansial berupa (bonus) atau barang. Misalnya, Jaminan hari tua, promosi jabatan, *reward* dan lain-lain untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kompensasi non finansial, budaya organisasi dan produktivitas kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*/Volume XVIII, No. 03, Oktober 2014: 456-466.
- Anoraga, Pandji. 2011. *Pengantar bisnis. Cetakan kedua*. Jakarta: PT Rineke Cipta.
- Badriyah, Mila, 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: pustaka setia.
- F.X Suwanto dan D. Koesharto. (2009). *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Ghazali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: UNDIP.
- Handoko, T, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mendo, Andi Yusniar. “*Analysis of Determination Factors on Human Resources Development and Performance of Employees, Culture, Youth and Sports of Gorontalo*”. *Journal of International Conference Proceedings*. Vol. 1, No. 2. 2018.
- Nawawi, H dan Martini H., (2011). *Administrasi Personil Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Pindasari, Nanang., Rahmat M., Juharsah. 2019. The Influence of the Education Effect, Compensation and Organizational Culture on Employee Work Motivation at PT. Megahputra Kendari. *Journal of Business and Management*.
- Putu Irawati, dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol.2.
- Purnomo, Sigit. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Perencanaan Karir Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Panca Putra Madani. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Vol. 6, No.3, Juli.

- Rivai, V, dan E.J, Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta. Raja Grafindo Press.
- Rufaidah, R. Fitri., Hamidah, N. Hutami., Yuniadi M. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 42 No.1 Januari*.
- Santoso, Slamet. (2013). *Statistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*, Ponorogo: Umpo Press.
- Sasuwe, Milla; Tewel, Bernhard; Uhing, Yantje. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja KaryawanPT. Air Manado
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung. PT Redeka Aditama.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang*. Edisi 3, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simarmata, Oslan, Afifuddin, S., & Kardhinata, E.H. (2015). Analisis Faktor Kepemimpinan Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Industri Karet Deli Medan. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*.Vol.8 No.1/April.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian Kuantitatif*. Bandung. CV. Alfa beta
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian Kuantitatif*. Bandung. CV.Alfa beta.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfa beta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Kencana Prenada MediaGroup.
- Suyitno, A. Setyawan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang. Vol.9 No.18, Desember.
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. (2013). Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Yusniar, Lubis. Dkk. 2018. Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung. ALFABETA, cv.
- Yuswani, Wiwik. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi. Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta.