

**BAB V**

**PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 15.731 dengan *p value* sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan *p value* (0.000) < *level of significance* ( $\alpha=0.05$ ) maka tolak  $H_0$ , hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) terhadap Kinerja (Y). Pada persamaan regresi linear berganda  $y = 3.825 + 0.205X_1 + 0.505X_2$  dengan koefisien determinasi sebesar 27,50%
2. pengujian tersebut menunjukkan *p value* (0.008) < *level of significance* ( $\alpha=0.05$ ) sehingga pada taraf nyata 5% terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi tidak Langsung terhadap Kinerja. Pengujian hipotesis pengaruh variabel Kompensasi Langsung (X1) menghasilkan nilai t hitung sebesar 1.817 dengan *p value* sebesar 0.073. Hasil pengujian tersebut menunjukkan *p value* (0.073) > *level of significance* ( $\alpha=0.05$ ) sehingga pada taraf nyata 5% tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi Langsung terhadap Kinerja. Sedangkan Pengujian hipotesis pengaruh variabel Kompensasi tidak Langsung (X2) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.737 dengan *p value* sebesar 0.008.
3. Pengaruh dominan dapat dilihat melalui nilai Standardized Koefisien yang paling besar (Lihat Tabel 4.15). Hasil estimasi yang tertera pada tabel di atas

dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki Standardized Koefisien terbesar adalah Kompensasi tidak Langsung (X2) sebesar 0.344. Dengan demikian variabel Kompensasi tidak Langsung (X2) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja (Y).

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dikemukakan saran-saran bagi PT. Cakra Guna Cipta Malang sebagai berikut:

1. Meskipun perusahaan telah memenuhi kewajibannya untuk menghargai kontribusi karyawan dengan sejumlah imbalan atau kompensasi yang diberikan setiap bulan sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan asas keadilan dengan cara memperhatikan perbedaan pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, resiko pekerjaan, dan perilaku individu yang diperlukan untuk melaksanakan setiap jenis pekerjaan dalam menentukan macam dan besaran setiap komponen gaji bagi setiap jenis pekerjaan tersebut, pemberian gaji yang adil menjadi sangat penting karena dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif.
2. Sebaiknya perusahaan perlu menyediakan anggaran untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang pensiun penuh, pensiun dini atau pesangon serta yang diberhentikan dari pekerjaannya.
3. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cakra Guna Cipta Malang maka disarankan sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi kompensasi sehingga akan tercipta kinerja yang baik dari para karyawan.

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti variabel kompensasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memberikan kontribusi besar pada kinerja kerja karyawan



**DAFTAR PUSTAKA**

- Fauzi, Usman. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2.3 (2014): 172-185.
- Arifudin, Opan. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL MEDIA." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3.2 (2019): 184-190.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabet
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarso,yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offest
- Riana, Nova, Khoirul Fajri, and Karin Alsaumi. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung." *Tourism Scientific Journal* 2.1 (2016): 1-26.

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Kenelak, Dinus, RIANE JOHNLY PIO, and SONNY GERSON KAPARANG.

"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 4.4 (2016).

Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 2.2 (2019): 209-223.

Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen*, 3(5).

Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(03), 456-466.

Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650-660.

Martinus, E. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Koestartyo, C. T., Yunita, S., & Nugroho, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(2), 42-57.

Mahardika, P. A. C., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu

