

**BAB V**

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

1. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa Gaji (X1), Upah (X2), Insentif (X3), dan Tunjangan (X4) berpengaruh signifikan secara simultan, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < (\alpha 0,05)$ . Secara parsial berdasarkan Uji T dapat dinyatakan seluruh variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial dibuktikan dengan nilai signifikansi T berturut-turut X1, X2, X3, X4 sebesar 0,000 , 0,020 , 0,003 , 0,000. ( $\alpha < 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan variabel X1, X2, X3, X4 berpengaruh signifikan secara parsial. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.985. hal ini berarti variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2, X3, X4 sebesar 98.5%, sedangkan sisanya sebesar 1.5% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,129 + 0,875 X_1 + 0,102 X_2 + 0,163 X_3 + 0,254 X_4$$

2. Variabel yang memiliki *standardized* koefisien beta terbesar adalah Gaji (X1) sebesar 0.875, dengan demikian Gaji (X1) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan

## Saran

Berdasarkan kesimpulan maka variabel gaji berpengaruh dominan terhadap kinerja. Oleh sebab itu PG Kebon Agung diharapkan untuk mempertahankan besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan, serta mempertahankan mengenai pemberian gaji bulanan secara teratur dan tepat waktu agar kinerja karyawan terus meningkat



**DAFTAR PUSTAKA**

- Affandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau : 2
- Agung, Anak Agung putu, (2012), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Malang:Universitas Brawijaya.
- Ansory dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Edrick dan Andreani. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KOPANITIA*. (Online). publication.petra.ac.id. Diakses tanggal 5 Oktober 2018
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 7. Semarang : Univeristas Diponegoro
- Hameed. 2014. *Impact of Compensation on Employee Perfomance( Emperical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*. (Online). ijbsnet.com. Diakses tanggal 5 Oktober 2018
- Handoko. 2011. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Alfabeta
- Kasmir dan Jakfar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Pasda Karya
- Martoyo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : BPFE
- Mathis dan Jackson. 2012. *Human Resource Management buku 2*. Edisi kedua. Jakarta:Salemba Empat
- Moeheriono. 2012. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Bisnis Publik*. Jakarta: Rajawali Press
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiono.2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno Edy.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Fajar Interpratama Offset
- Supayardi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia- Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : CV. Andi Offset

Trilaksono. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Rejo Agung Madiun*. (Online). [ejournal.uin-suka.ac.id](http://ejournal.uin-suka.ac.id). Diakses tanggal 5 Oktober 2018

Usman. 2014. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. (Online). [ejournal.adbisnis.fsip-unmul.ac.id](http://ejournal.adbisnis.fsip-unmul.ac.id). Diakses tanggal 5 Oktober 2018

