

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri).

1. Kompensasi di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri

Berdasarkan dari data penelitian dapat diketahui nilai variabel kompensasi (X) memiliki nilai mean 3,30. Kompensasi dalam penelitian ini diukur dari 4 dimensi diantaranya adalah gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Para responden atau perawat lebih banyak memberikan jawaban setuju pada dimensi tunjangan lalu di ikuti oleh gaji, insentif dan yang terakhir adalah fasilitas. Maka, apabila semakin baik perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya maka akan semakin baik dan meningkatkan kinerja karyawan atau perawat di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri.

2. Kinerja karyawan di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri

Berdasarkan dari data penelitian dapat diketahui nilai variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai mean sebesar 3,24. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dari 4 dimensi diantaranya adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Para responden atau perawat lebih banyak memberikan jawaban setuju pada dimensi kualitas, lalu di ikuti oleh ketepatan waktu, tanggung jawab dan terakhir oleh kuantitas.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier sederhana yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 10,746. Sedangkan berdasarkan uji t dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri dengan nilai $t_{hitung} 10,746 > t_{tabel} 1,98932$ yaitu ($>$) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dan dari hasil penelitian menunjukkan besarnya koefisien determinasi (R square) = 0,539 yang artinya variabel bebas mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 53% sisanya sebesar 47% dipengaruhi faktor lain di luar kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kemauan, kemampuan, energi, teknologi, kejelasan tujuan, dan keamanan.

Pengaruh kompensasi yang adil, dalam memberikan kompensasi kepada setiap karyawan akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan dan akan dapat meningkatkan tingkat produktivitas dalam bekerja yang bahkan dapat menimbulkan loyalitas pada jiwa karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan simpulan dan pembahasan hasil penelitian, saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan atau RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri sebagai tempat penelitian ini, dari hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan solusi maupun evaluasi terhadap masalah kinerja yang terjadi di perusahaan. Dan sebaiknya rumah sakit memberikan kompensasi yang baik dan adil kepada seluruh perawat agar dapat meningkatkan produivitas kinerja yang maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat melaukan penelitian menggunakan variabel seperti kemauan, kemampuan, energi, teknologi, kejelasan tujuan, dan keamanan.