

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kita dapat menjawab identifikasi masalah yang telah dibuat pada bab sebelumnya dan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem kompensasi insentif tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data dan informasi yang diperoleh dari perusahaan , dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem kompensasi insentif tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan tidak merasakan dampak yang mereka peroleh dari pemberian kompensasi dan mereka menganggap bahwa kompensasi insentif itu hal yang wajib mereka peroleh, selain itu juga kompensasi yang mereka peroleh jumlahnya tidak terlalu besar jadi tidak dapat memberi pengaruh untuk mereka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Sistem kompensasi insentif yang telah diterapkan dalam perusahaan belum berjalan efektif

Kebanyakan karyawan tidak mengetahui manfaat dari pemberian kompensasi insentif tersebut, mereka hanya berfikir mereka memang berhak untuk mendapatkannya, hal ini yang membuat sistem kompensasi insentif yang ada di perusahaan belum berjalan dengan efektif karena karyawan tidak dapat merasakan dampak yang diterima dari pemberian kompensasi insentif

tersebut, dan kompensasi insentif tersebut tidak dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Kompensasi insentif dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompensasi insentif dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *p-value* nya lebih besar dari nilai α , selain itu juga adanya pola pikir yang salah yang menyebabkan mereka kurang termotivasi dengan apa yang ada di perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, saran yang dapat disampaikan yaitu :

1. Bagi perusahaan.
 - Agar lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi insentif, agar dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya selain itu dilihat juga pembagiannya sudah teratur atau belum dan jumlah yang diberikan sudah tepat atau tidak.
 - Adanya pelatihan yang dilakukan secara berkala untuk menyamakan pola pikir dan penyesuaian tujuan perusahaan.
 - Adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.
 - Pemberian motivasi sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, perlu diperhatikan apakah motivasi yang diberikan oleh perusahaan itu membuat karyawan termotivasi atau tidak.

- Perlu adanya penilain kinerja yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui bagaiman kinerja karyawannya serta dapat mengetahui apakah kompensasi dan motivasi yang sudah diberikan itu dapat berpengaruh tidaknya terhadap kinerja
 - Agar perusahaan dapat lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya dari pemberian gaji yang sesuai, pemberian fasilitas – fasilitas kerja, kenyamanan dalam bekerja, mempunyai hubungan yang baik antar atasan dan bawahan, dll.
2. Bagi penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor – faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini dan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lagi.