

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian pada Kursus Bahasa Inggris ALPHA, maka penulis menarik kesimpulan dari identifikasi masalah yang telah ditetapkan, yaitu:

1. Bentuk-bentuk dan sistem kompensasi insentif di dalam Kursus Bahasa Inggris ALPHA telah memadai dalam upaya memotivasi kinerja karyawan. Dapat terlihat dari kompensasi insentif yang diberikan perusahaan. Kenaikan gaji diberikan setiap tahun sekali yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan, bonus yang didapat karyawan dalam partisipasi sebagai koordinator mempromosikan program studi ALPHA, pembagian keuntungan yang dijabarkan secara transparan membuat karyawan mempercayai manajemen dalam menyimpan catatan hasil kerja dan dibagikan setiap pergantian tahun ajaran baru, penghasilan tambahan (lembur) yang didapat karyawan jika bekerja melebihi waktu jam kerja, dan tunjangan kesehatan diberikan 100% merupakan insentif finansial yang didapat karyawan. Sedangkan insentif psikologisnya adalah, promosi jabatan yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan tanggung jawab, mengembangkan inisiatif, dan kreativitas yang efektif. Sarana dan prasarana yang didapat karyawan sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja.
2. Pemberian kompensasi insentif secara efektif dapat memotivasi kinerja karyawan dapat disimpulkan dengan melihat hasil analisis yang memiliki hubungan positif

antar variabel. Hubungan positif menandakan bahwa efektivitas kompensasi insentif berjalan searah dengan motivasi kinerja karyawan. Didukung dengan argumentasi, jika perusahaan dapat menjalankan sistem kompensasi insentif secara efektif tentu akan menghasilkan produktivitas yang baik, karena kinerja karyawan yang mendapatkan instrumen perangsang atau motivasi, yaitu kompensasi insentif berupa finansial maupun psikologis. Ini berarti efektivitas kompensasi insentif di dalam perusahaan dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan tanpa mengesampingkan tujuan karyawan itu sendiri.

3. Sistem kompensasi insentif yang dijalankan secara efektif dalam upaya memotivasi kinerja karyawan, dengan didasarkan hasil analisis korelasi lebih dari 0,5 yaitu sebesar 0,772. Angka ini menunjukkan dua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas kompensasi insentif berpengaruh dalam upaya memotivasi kinerja karyawan. Semakin baik sistem kompensasi insentif yang dijalankan di dalam perusahaan, maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan memberikan kinerja yang baik.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat disampaikan bagi pihak perusahaan sebagai berikut:
 - a) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan khususnya ditujukan kepada Lembaga Pendidikan Kursus Bahasa Inggris ALPHA dalam merumuskan kebijakan dan strategi pemberian kompensasi insentif agar berjalan secara efektif sehingga perusahaan mendapatkan timbal

balik dari karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Karena 59,60% menyatakan bahwa kinerja karyawan termotivasi dari pemberian kompensasi insentif yang dijalankan secara efektif. Selain itu perusahaan juga mendapatkan sisi yang menguntungkan selain mencapai tujuan itu sendiri, kompensasi insentif yang dijalankan dengan baik tentu dapat dijadikan alat untuk menarik karyawan, memelihara karyawan, dan mempertahankan karyawan yang berpotensi.

- b) Sedangkan faktor-faktor lain sebesar 40,40% yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja karyawan agar lebih diperhatikan oleh perusahaan sebagai acuan dalam merumuskan dan menentukan strategi untuk bekerja sama dengan karyawan. Sehingga kinerja karyawan akan termotivasi dengan maksimal.
 - c) Sistem kompensasi insentif yang dijalankan hendaknya menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik ALPHA sebagai pihak pemberi kompensasi insentif maupun karyawan ALPHA. ALPHA dapat mencapai tujuan melalui kinerja karyawan, namun karyawan tetap mendapatkan kesejahteraan.
2. Demi tercapainya kesempurnaan pada penelitian selanjutnya maka penulis memberikan saran berkaitan dengan keterbatasan penelitian, yaitu sebagai berikut:
- a) Penelitian ini hanya melibatkan jumlah responden yang sedikit dan juga hanya dalam ruang lingkup satu perusahaan saja. Tiga puluh responden yang telah mengisi kuesioner belum cukup untuk membuktikan tentang kebenaran kinerja karyawan yang termotivasi karena adanya pemberian kompensasi

insentif yang diberikan perusahaan secara efektif. Penulis berharap untuk penelitian selanjutnya agar menambah jumlah responden dan memperbanyak objek penelitian, atau penelitian dilakukan tidak hanya dalam satu perusahaan saja.

- b) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kinerja karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh efektivitas kompensasi insentif, tetapi ada beberapa faktor yang dapat memotivasi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain: 1) sarana dan prasarana yang memadai; 2) pengembangan diri; 3) dan sempitnya lapangan pekerjaan. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat melibatkan faktor-faktor lain dalam penelitian.