

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan pembahasan yang berlandaskan teori, dapat diambil kesimpulan bahwa sebuah perusahaan atau organisasi wajib menerapkan insentif yang adil. Dimana insentif tersebut dapat memicu karyawan atau tenaga kerja melaksanakan tugasnya dan menghasilkan laba yang ditargetkan. Berdasarkan data hasil penelitian pada PT. X serta pembahasan yang berlandaskan teori, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan seseorang akan menentukan tingkat prestasi yang mungkin dicapai seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar tujuan perusahaan tersebut tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan maka diperlukan suatu alat yang dapat memotivasi karyawan agar mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik dan efektif. Untuk merealisasikan tujuan perusahaan tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian insentif. Oleh sebab itu pemberian insentif adalah salah satu kebijakan yang penting bagi perusahaan karena kebijakan Insentif merupakan pendorong atau alat motivator yang digunakan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan agar bekerja dengan segiat-giatnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. X dan telah melakukan analisis dan pengujian-pengujian terhadap hipotesis maka penulis mengambil kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yang ada sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis maka terdapat pengaruh kebijakan insentif terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Karena telah memenuhi kriteria pengujian hipotesis (Andi, 2004:136): dengan ketentuan nilai  $\alpha = 0,05$ , maka :

Ho diterima jika : sign. > 0,05

Ho ditolak jika : sign. < 0,05

Yang menunjukkan hasil sig nya adalah  $0,007 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dalam penelitian yang dilakukan pada PT.X ini dapat disimpulkan juga bahwa adanya pengaruh kebijakan insentif terhadap tingkat motivasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh kesimpulan bahwa kebijakan insentif berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan sebesar 18,9% dan sisanya 81,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

3. Dari hasil observasi peneliti di PT. X terhadap 32 orang karyawan perusahaan, ketika disampaikan pernyataan gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya, dan saya termotivasi untuk memberikan prestasi kerja yang baik demi kemajuan perusahaan, hampir seratus persen responden menyatakan setuju. Artinya bahwa para karyawan yang bekerja merasakan insentif yang mereka terima di PT. X sesuai dengan beban kerjanya dan karyawan memiliki perasaan puas atas kebijakan insentif yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adanya perasaan puas dan adil dari para

karyawan akan menyebabkan hal-hal yang positif bagi pencapaian tujuan perusahaan.

## **5.2 Saran**

Pada bagian terakhir dari karya tulis ini, penulis bermaksud untuk mengajukan beberapa saran berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian yang diperoleh, dan simpulan yang telah didapat. Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

### **1. Bagi Pihak Perusahaan**

- a. Sebaiknya pemeriksaan atau pengawasan kerja karyawan dilakukan secara rutin sehingga peningkatan atau motivasi kerja karyawan dapat dipantau secara ketat dengan demikian perusahaan dapat mengetahui kelemahan-kelemahan yang mungkin timbul lebih awal yang dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun.
- b. Selain dengan sistem insentif material, perusahaan juga dapat menggunakan teknik insentif nonmaterial jika itu dipandang perlu untuk dilakukan oleh perusahaan agar dapat mempertahankan atau meningkatkan efektifitas kerja karyawan, untuk itu manajer perusahaan harus dapat memahami setiap karakteristik karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut agar dapat menerapkan teknik insentif yang cocok dengan karakteristik kerja karyawan.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel lebih banyak lagi sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih akurat lagi.

- b. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya mencari variabel terikat lainnya yang berkaitan dengan kebijakan insentif atau memperbanyak variabel X misalnya gaya kepemimpinan, disiplin dan kompensasi atau variable Y misalnya kinerja dan prestasi. Agar hasil dalam penelitian yang di dapat lebih maksimal.