

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil dengan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif diperoleh gambaran mengenai motivasi karyawan di PT Ramarayo Perdana Karawanga adalah tidak baik. Dibuktikan dari hasil skor kuesioner pada indikator penghargaan yang diberikan perusahaan berupa kenaikan pangkat atau status dengan skor terendah adalah 261 dan nilai tertinggi adalah indikator fasilitas kerja yang diberikan perusahaan dengan total skor 330 sehingga perolehan hasil *mean* (rata-rata skor) diperoleh skor 288,9 yang dijelaskan pada skala tidak baik.
2. Hasil analisis deskriptif diperoleh gambaran mengenai insentif karyawan di PT Ramarayo Perdana Karawanga adalah tidak baik. Dibuktikan dari hasil skor kuesioner pada indikator kenyamanan karyawan terhadap pembagian insentif dengan skor terendah 245 dan nilai tertinggi adalah indikator kebutuhan karyawan akan insentif dengan total skor 398 sehingga perolehan hasil *mean* (rata-rata skor) diperoleh skor 268,7 yang dijelaskan pada skala tidak baik.
3. Hasil analisis deskriptif diperoleh gambaran mengenai kinerja karyawan di PT Ramarayo Perdana Karawanga adalah cukup baik. Skor hasil kuesioner pada indikator kerjasama atasan dan karyawan dengan skor terendah 283 dan nilai tertinggi adalah indikator selalu mencapai target yang ditetapkan dengan total skor 337 sehingga hasil *mean* (rata-rata skor) diperoleh skor 316,2 yang dijelaskan pada skala cukup baik.
4. Hasil pengujian analisis korelasi menjelaskan jika motivasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan insentif dibuktikan dengan perolehan hasil koefisien korelasi sebesar 0,684 pada rentang 0,41-0,70.

5. Hasil pengujian parsial (uji t) di jelaskan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dengan nilai koefisien 0,887 dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan perolehan hasil Sig. 000 < 0,05.
6. Hasil pengujian parsial (uji t) di jelaskan bahwa secara parsial insentif memiliki pengaruh negatif dengan nilai koefisien -0,229 dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan perolehan hasil Sig. 009 < 0,05.
7. Hasil pengujian simultan (uji F) di jelaskan bahwa secara bersama-sama motivasi dan insentif memiliki memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan perolehan hasil Sig. 000 < 0,05.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

1. Hasil penelitian menjelaskan jika motivasi karyawan di PT Ramarayo Perdana Karawang berada pada skala tidak baik. Merujuk pada tabel 4.9 hasil akumulasi skor kuesioner motivasi diperoleh nilai tertinggi adalah indikator fasilitas kerja yang diberikan perusahaan dengan total skor 330. Sedangkan skor terendah adalah 261 hasil kuesioner pada indikator penghargaan yang berikan perusahaan berupa kenaikan pangkat atau status. Hasil rata-rata (*Mean*) kuesioner diperoleh nilai 288,9 dan nilai median atau angka yang paling banyak muncul adalah 292. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi dan skala baik atau sangat baik karena motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan target yang akan di capai karyawan.
2. Hasil penelitian menjelaskan jika motivasi karyawan di PT Ramarayo Perdana Karawang berada pada skala tidak baik. Merujuk pada tabel 4.11 hasil akumulasi skor kuesioner insentif diperoleh nilai tertinggi adalah indikator kebutuhan karyawan akan insentif dengan total skor 398. Sedangkan skor terendah adalah 245 hasil kuesioner pada indikator kenyamanan karyawan terhadap pembagian insentif. Hasil rata-rata (*Mean*)

kuesioner diperoleh nilai 268,7 dan nilai median atau angka yang paling banyak muncul adalah 262. Perusahaan perlu meningkatkan kebijakan pemberian insentif ke skala baik atau sangat baik karena insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan target yang akan di capai karyawan.

3. Kinerja karyawan di PT Ramarayo Perdana Kawarang digambarkan pada skala cukup baik. Merujuk pada tabel 4.13 hasil akumulasi skor kuesioner kinerja diperoleh nilai tertinggi adalah indikator selalu mencapai target yang ditetapkan dengan total skor 337. Sedangkan skor terendah adalah 283 hasil kuesioner pada indikator kerjasama atasan dan karyawan. Hasil rata-rata (Mean) kuesioner diperoleh nilai 316,2 dan nilai median atau angka yang paling banyak muncul adalah 317. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap apa saja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan salah satunya motivasi karyawan dan insentif.
4. Hasil penelitian menjelaskan hubungan dari motivasi dan insentif diperoleh hasil cukup kuat. Hal ini harus menjadi acuan perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dengan faktor insentif yang sesuai.
5. Hasil penelitian menjelaskan jika secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini harus menjadi acuan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja ke skala sangat baik karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Hasil penelitian menjelaskan jika secara parsial insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini harus menjadi acuan perusahaan untuk meningkatkan insentif ke skala sangat baik karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
7. Hasil penelitian menjelaskan jika motivasi dan insentif bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan insentif memiliki hubungan cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan dari faktor insentif supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Dalam penelitian ini diperoleh hasil secara parsial dan simultan jika insentif dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Perlu adanya penelitian dengan variabel yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja.
2. Dalam penelitian ini hanya terbatas pada objek penelitian 115 sampel di PT Ramarayo Perdana Karawang. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memberikan tambahan dan variasi objek penelitian dengan penambahan sampel dan tempat yang berbeda.

