

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya hubungan positif yang sangat rendah namun signifikan antara kinerja pegawai dengan insentif yang diterima pada perusahaan Murialapan Gypsum, dimana semakin baik kinerja seorang pegawai, akan semakin tinggi juga insentif yang akan diterimanya. Hasil ini dapat dipengaruhi oleh system pembayaran insentif yang dilakukan satu tahun sekali oleh perusahaan kepada pegawai. Dengan demikian ada hubungan antara kinerja dengan insentif yang sangat rendah namun signifikan.
2. Adanya hubungan positif yang rendah namun signifikan antara kinerja pegawai dengan THR yang diterima pada perusahaan Murialapan Gypsum, dimana semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai, maka semakin besar juga THR yang diterima pegawai.
3. Tidak adanya hubungan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan gaji yang diterima pada perusahaan Murialapan Gypsum. Dengan kata lain, saat kinerja pegawai meningkat, gaji yang akan diterima tidak akan ikut meningkat. Kenaikan gaji pun tidak dipengaruhi oleh inflasi keadaan ekonomi, namun pegawai tidak keberatan atau pegawai menerima gaji yang telah ditetapkan oleh perusahaan dikarenakan kompensasi non

finansial yang diberikan oleh perusahaan menjadikan pegawai tidak mempermasalahkan gaji yang diterimanya. Misalnya, dengan gaji yang dapat dikatakan cukup, pegawai tidak perlu khawatir dengan tempat tinggal, pembayaran listrik dan air, tunjangan kesehatan, biaya transportasi, dan lain sebagainya.

6.2. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberi saran untuk:

1. Dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya insentif yang diterima oleh pegawai awalnya satu tahun sekali, diganti menjadi satu minggu sekali, dengan tujuan menjadikan motivasi pada pegawai agar setiap minggunya memiliki kenaikan / peningkatan kinerja yang semakin baik sehingga hubungan antara kinerja pegawai dengan insentif menjadi kuat atau bahkan sangat kuat.
2. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. (Hasibuan 2002:118) Pada perusahaan Murialapan Gypsum, gaji dibayarkan oleh perusahaan kepada pegawai setiap satu minggu sekali, sebaiknya sistem pembayaran gaji diganti menjadi satu bulan sekali dengan tujuan sebagai alat kesetiaan pegawai.

Apabila pembayaran insentif diubah menjadi satu minggu sekali dan pembayaran gaji

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.
- Adam, O and Hicks, V. 2000. *Pay and Non-pay Incentives, Performance and Motivation*, Prepared for WHO's December 2000 Global Health workforce Strategy Group, Geneva.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fraenkel, J. R, dan Wallen, N. E. 2008. *How To Design dan Evaluate Research in Education*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Moleong, J Lexy, Prof. Dr. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Simamora, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Hertanti, Diana. 2009. *Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur*.
<http://www.jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/170/204>

Putri, Ratry Rasno. 2012. *Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada Biro Manajemen Sumber Daya Manusia PT Jasa Marga (PERSERO) TBK*.
<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20321148-S-Ratry%20Rasno%20Putri.pdf>