BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif di LPP RRI Bandung sudah dilakukan dengan baik dengan rata-rata 266.5 kategori tinggi. Insentif yang dilakukan perusahaan yaitu berupa bonus, komisi, kompensasi ditangguhkan, dan jaminan sosial. Untuk pemberian insentif material dalam pelaksanaannya perusahaan menetapkan besarnya pemberian insentif berdasarkan kepada golongan atau jabatan dari pegawai tersebut. Sedangkan pemberian insentif non material perusahaan memberikan penghargaan sesuai dengan masa kerja dan jabatan pegawai.
2. Motivasi kerja pegawai pada LPP RRI Bandung sudah tinggi hal itu terlihat dari rata-rata 277 kategori tinggi telah terpenuhinya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan affiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Berdasarkan hasil tanggapan responden masih ditemukan masalah yaitu pemberian insentif oleh perusahaan masih dirasakan kurang dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai karena motivasi tumbuh bukan hanya dipengaruhi oleh uang atau barang saja.

3. Pemberian insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, dengan besarnya pengaruh kedua variable ini memiliki arah yang sama (searah), berdasarkan koefisien determinasi (Kd) diperoleh kesimpulan bahwa pemberian insentif mempengaruhi motivasi kerja pegawai sebesar 59,18% tetapi sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, konflik keluarga atau dengan rekan kerja masih cukup besar pengaruhnya. Dari hasil uji hipotesis dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, yang berarti "terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada LPP RRI Bandung

5.2 Sar an

Berdasarkan keseluruhan uraian pada bab sebelumnya maka penulis mencoba memberikan saran atau solusi guna memperbaiki dan memecahkan masalah pelaksanaan insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada LPP RRI.

Agar insentif lebih baik lagi perusahaan lebih profesional terlihat dari hasil analisis skor 220 komisi masih dinilai cukup. Oleh karena itu dalam memberikan insentif harus mempertimbangkan prestasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan pegawai dan perusahaan, karena apabila pelaksanaan pemberian insentif semakin baik maka tingkat motivasi kerja pegawai pun semakin baik. Adapun saran dan solusi dari penulis kepada perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Agar pemberian insentif lebih baik lagi perusahaan lebih profesional dalam memberikan insentif kerja dengan mempertimbangkan prestasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan pegawai dan perusahaan, karena apabila pelaksanaan pemberian insentif semakin baik maka tingkat motivasi kerja karyawan pun semakin baik,perusahaan juga harus lebih cepat dalam pemberian data absensi bagi pegawai yang dimutasikan agar tidak terjadi keterlambatan dalam pemberian insentif.
2. Perusahan disarankan untuk lebih memenuhi dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai, perusahaan juga harus menyediakan sarana konseling bagi pegawai yang kurang memiliki semangat dalam bekerja, mengadakan rapat konsolidasi agar tidak terjadi kesalahan informasi yang diberikan sehingga dapat meningkatkan gairah kerja pegawai pada LPP RRI Bandung.
3. Pengaruh antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai maka perusahaan hendaknya memberikan kebijakan insentif yang professional sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. manajemen hendaknya dapat memperioritaskan pengambilan keputusan dan kebijakan yang tepat agar visi dan misi pegawai dan perusahaan dapat tercapai. Walaupun hubungan kedua variabel ini kuat tetapi sebagian besar masih dipengaruhi oleh faktor lain dimana ini menjadi tugas bagi perusahaan harus mengecilkan faktor lain tersebut seperti: lebih

memperhatikan kebutuhan pegawai, adanya konseling, pemberian kompensasi yang sesuai diluar insentif.