

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada pegawai di sepuluh perusahaan bordir dilihat dari investasi terbesar dan tenaga kerja terbanyak Kelurahan Tanjung kecamatan Kawalu kota Tasikmalaya mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai maka penulis mendapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada umumnya pemberian insentif yang diterima pegawai di sepuluh perusahaan bordir dilihat dari investasi terbesar dan tenaga kerja terbanyak Kelurahan Tanjung kecamatan Kawalu kota Tasikmalaya yang terdiri dari dimensi insentif tetap dan tidak tetap masuk dalam kategori sedang.

Diketahui bahwa aspek tertinggi terdapat pada dimensi insentif tidak tetap, lebih jelasnya lagi terletak pada indikator tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan masa kerja, semakin lama pegawai bekerja diperusahaan maka akan semakin besar tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan. Sedangkan untuk aspek terendah terdapat pada dimensi insentif tidak tetap dalam indikator bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan sehari-hari pegawai, hal ini bisa disebabkan karena besarnya bonus yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari pegawai.

2. Pada umumnya motivasi kerja pegawai di sepuluh perusahaan bordir dilihat dari investasi terbesar dan tenaga kerja terbanyak Kelurahan Tanjung

kecamatan Kawalu kota Tasikmalaya yang terdiri dari dimensi *Need for Achievement* (kebutuhan kesuksesan atau prestasi), *Need for Power* (kebutuhan kekuasaan atau otoritas kerja) dan *Need for Afiliation* (kebutuhan berberafiliasi) berada dalam kategori sedang.

Dapat diketahui bahwa aspek tertinggi terdapat pada dimensi *Need for Achievement* (kebutuhan kesuksesan atau prestasi) dalam indikator hasil kerja, lebih jelasnya lagi tanggapan responden mengenai tingkat keinginan pegawai untuk mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan hasil kerja, maka semakin tinggi keinginan pegawai untuk mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan hasil kerja maka akan semakin tinggi juga motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, hal ini akan sangat mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Sedangkan aspek paling rendah terdapat pada dimensi *Need for Power* (Kebutuhan kekuasaan atau otoritas kerja) dalam indikator kepemimpinan, lebih jelasnya lagi tanggapan responden mengenai tingkat keinginan untuk memimpin rekan kerja, kurangnya keinginan pegawai untuk memimpin rekan kerjanya bisa disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan di sepuluh perusahaan bordir dilihat dari investasi terbesar dan tenaga kerja terbanyak Kelurahan Tanjung kecamatan Kawalu kota Tasikmalaya hampir mempunyai tugas yang sama.

3. Diketahui bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di sepuluh perusahaan bordir dilihat dari investasi terbesar dan tenaga kerja terbanyak Kelurahan Tanjung kecamatan

Kawalu kota Tasikmalaya. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan dari penelitian ini bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh pemberian insentif, hal ini bisa dilihat dari koefisien korelasi yang menunjukkan terdapat hubungan yang cukup tinggi antara pemberian insentif dengan motivasi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan mengenai pemberian insentif terhadap motivasi kerja, maka penulis ingin memberikan saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan menjadi masukan bagi sepuluh perusahaan bordir dilihat dari investasi terbesar dan tenaga kerja terbanyak Kelurahan Tanjung kecamatan Kawalu kota Tasikmalaya.

1. Indikator bonus yang memiliki skor paling terendah yaitu bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan sehari-hari pegawai, hal ini bisa disebabkan karena besarnya bonus yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari pegawai. Oleh karena itu perusahaan disarankan untuk melakukan peningkatan kesesuaian bonus dengan kebutuhan sehari-hari, hal tersebut dilakukan supaya pegawai bisa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Indikator bonus yang memiliki skor rendah yaitu bonus yang diberikan sesuai dengan hasil kerja pegawai, hal ini bisa disebabkan karena besarnya bonus yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan hasil kerja pegawai. Oleh karena itu perusahaan disarankan untuk melakukan peningkatan kesesuaian bonus dengan hasil kerja pegawai, hal tersebut dilakukan supaya pegawai

merasa terdorong atau termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

3. Indikator jaminan keamanan dan kesehatan yang memiliki skor rendah yaitu pelayanan jaminan keamanan dan kesehatan yang diberikan perusahaan masih belum layak didapat oleh pegawai, hal ini bisa disebabkan karena pelayanan jaminan keamanan dan kesehatan yang diberikan perusahaan masih belum layak didapat oleh pegawai. Oleh karena itu perusahaan disarankan untuk melakukan peningkatan kelayakan pelayanan jaminan keamanan dan kesehatan, hal tersebut dilakukan supaya pegawai merasa nyaman bekerja di perusahaan dan akan memotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.
4. Indikator tunjangan hari raya yang memiliki skor rendah yaitu tunjangan hari raya yang diberikan sesuai dengan hasil kerja pegawai, hal ini bisa disebabkan karena besarnya tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan hasil kerja pegawai. Oleh karena itu perusahaan disarankan untuk melakukan peningkatan kesesuaian tunjangan hari raya dengan hasil kerja pegawai, hal tersebut dilakukan supaya pegawai merasa termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik bagi perusahaan.
5. Untuk meningkatkan indikator-indikator yang rendah perusahaan harus melakukan strategi yang bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai, contohnya perusahaan memberikan bonus yang lebih besar terhadap pegawai yang berprestasi atau pegawai yang melebihi pencapaian target. Dengan hal tersebut akan memberikan dampak besar untuk peningkatan motivasi.

6. Bisa dilihat skor yang paling tinggi adalah indikator tunjangan hari raya sesuai dengan masa kerja. indikator ini sangat erat hubungannya antara tunjangan hari raya sesuai dengan hasil kerja dan tunjangan hari raya sesuai dengan masa kerja. Diharapkan perusahaan bisa menyeimbangkan kesesuaian tunjangan hari raya sesuai dengan hasil kerja dan masa kerja, supaya indikator tunjangan hari sesuai dengan hasil kerja bisa meningkat, dan memotivasi pegawainya untuk bisa bekerja lebih semangat dan lebih baik, sehingga tidak terjadi kesenjangan antara pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama dengan pegawai yang masa kerjanya belum terlalu lama, meskipun berada pada jabatan dan posisi yang sama.

Dari kesimpulan dan saran diatas penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi sepuluh perusahaan bordir dilihat dari investasi terbesar dan tenaga kerja terbanyak Kelurahan Tanjung kecamatan Kawalu kota Tasikmalaya, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam manajemen pegawainya untuk bisa lebih termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan hasil kerja pegawainya.