

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengelolaan data, pengetahuan deskriptif, analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Insentif adalah pemberian rangsangan berupa material dan non material untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.
2. Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supevisi dan hubungan dengan rekan kerja.
3. Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya mencakup kualitas dan kuantitas kerja.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja secara serempak (uji F) dan secara parsial (uji t).
5. Insentif dan kepuasan kerja *Sales Promotion Girl* (SPG) ditentukan oleh prestasi kerja sebesar 30,8% dan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

B. Implikasi

Dari kesimpulan di atas, dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan tingkat keeratan yang kuat dari ketiga variabel penelitian ini. Oleh karena itu, implikasi yang timbul menunjukkan bahwa:

1. Dalam pemberian insentif, yang dibutuhkan bukan hanya insentif material saja, tetapi insentif non material seperti pujian juga berpengaruh besar, karena para SPG akan merasa dihargai pekerjaannya dan akan terus berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Insentif berpengaruh positif terhadap meningkatnya prestasi kerja para SPG. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif agar volume penjualan produk perusahaan meningkat.
3. Kepuasan kerja juga memberikan pengaruh yang positif dalam peningkatan prestasi kerja. Perusahaan perlu mempertahankan kepuasan kerja karyawannya meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, promosi dan hubungan dengan rekan kerja, sebab jika kepuasan kerja SPG tinggi maka akan meningkatkan prestasi kerja para SPG.
4. Penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting dilakukan secara berkala agar pimpinan perusahaan mengetahui siapa saja karyawan yang berprestasi.
5. Walaupun penelitian ini telah berhasil membuktikan adanya pengaruh yang positif antara insentif dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, peneliti menyadari bahwa tidak hanya insentif dan kepuasan kerja yang menjadi faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, tetapi banyak faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lagi pemberian bonus dan konsisten dengan memberikan bonus setiap bulan dan di dasarkan pada kebutuhan karyawan agar prestasi kerja karyawan meningkat.
2. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan program yang berhubungan dengan kepuasan kerja, seperti memberikan promosi bagi SPG yang berprestasi dengan menjadikan SPG yang berprestasi sebagai Leader SPG atau menjadikan SPG yang benar-benar berprestasi sebagai staff tetap diperusahaan, sehingga SPG betah dan bertahan bekerja diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bars, Llyod L. and Leslie W. Rue. *Human Resources and Personal Management*. USA: Richard D. Irwin, 1999
- Bernadin, H. Jhon. *Human Resource Management : An Experiential Approach*. 3rd Edition. McGraw- Hil, 2003
- Cardoso Gomes, Fraustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2003
- Daft, Richard L. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2000
- Davis Keith dan Jhon W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus Dharma. Jakarta: Erlangga, 2004
- Fatah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003
- Gibson, Ivansevich, et.al. *Organizations: Behavior Structure Processes*. New York: McGraw-Hill, 2006
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001
- Harianja, Marihot Tua Effendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo, 2002.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2003
- Ibrahim, Darwies. *Smart Selling "Fish Were the Fish Are" Pendekatan Baru untuk Meningkatkan Penjualan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2004
- Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002
- Kotler, Philip . *Marketing Management The Millenium Edition*. USA: Prentice Hall, 2000
- Kreiner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. 6th Edition. New York: McGraw-Hill, 2004