

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Hasil dari kategorisasi dilihat bahwa insentif pada karyawan di RM Nirwana Nganjuk masuk kedalam kategorisasi cukup. Hasil tersebut terbukti dari rata-rata(Mean) senilai 54,98 yang berada di antara skor $51,3815 \leq X < 58,578$ yaitu 32 Karyawan.
2. Dari hasil kategorisasi dilihat bahwa kinerja karyawan di RM Nirwana Nganjuk masuk kedalam kategori cukup. Hasil tersebut terbukti dari rata-rata(Mean) senilai 60,75 yang berada di antara skor $57,338 \leq X < 64,1615$ yaitu 28 Karyawan.
3. Dari penelitian ini dilihat hubungan insentif dengan kinerja karyawan yakni 0,535. Hasil tersebut membuktikan bahwa hubungan insentif terhadap kinerja karyawan adalah cukup kuat. Hal ini dikarenakan nilai 0,535 berada di interval koefisien antara 0,40 - 0,599. Dari output di atas, diperoleh nilai *Sig.* (two-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,535(nilai positif), sehingga H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan yang positif antara insentif(X) dengan kinerja karyawan(Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung adalah sebesar 4,951. Nilai t tersebut akan dibandingkan dengan nilai t tabel($n= 70, df=1$) yaitu 1.667 dan nilai signifikansi (*Sig.*) $0,000 < 0,05$. Dapat dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau taraf signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata(signifikan) variabel insentif(X) terhadap variabel kinerja karyawan(Y). Besarnya angka koefisien determinasi(*r square*) menunjukkan nilai 0,661, hal tersebut menyatakan

bahwa insentif menyumbang pengaruh sebesar 66,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 33,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi bahasan dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Kepada karyawan tingkatkan kembali kinerja karyawan guna memaksimalkan pekerjaan yang ada dan patuhilah aturan yang sudah di terapkan.
2. Kepada RM Nirwana Nganjuk diharuskan dapat mempertahankan aturan-aturan yang sudah di tetapkan. Guna memaksimalkan sistem kinerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, dan peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan metode-metode lainnya guna menyempurnakan penelitian ini.