

BAB 6

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan nonmedis di Rumah Sakit Mata Undaan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa *crosstabs* karakteristik individu karyawan dengan kinerja yang berkinerja sangat baik meliputi variabel jenis kelamin laki-laki sebesar 40,8%, berdasarkan umur yang berkinerja baik ialah 20-29 tahun 28,6%, Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah karyawan berpendidikan S1 sebesar 20,7%. Masa Kerja paling dominan berkinerja dengan baik sekitar 1-10 tahun sebesar 45%.
- b. Dari hasil penelitian ini yang dilakukan Uji *Paired t-Test* menunjukkan bahwa insentif menunjukkan hasil tidak ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan nonmedis di Rumah Sakit Mata Undaan, hal ini dibuktikan hasil perhitungan dari 12 bulan Januari hingga Desember hanya 2 bulan Februari dengan Maret sebesar $0,027 < 0,05$ dan Oktober dengan November sebesar $0,032 < 0,05$ yang artinya terdapat perbedaan, karena insentif berbasis kinerja hanya salah satu untuk perhitungan besaran nilai insentif.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian Pengaruh Insentif terhadap karyawan nonmedis di Rumah Sakit Mata Undaan, peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan penelitian ini. Untuk itu, peneliti memberikan saran agar mendapat gambaran sebagai bahan pertimbangan dan penyempurnaan peneliti selanjutnya. Maka peneliti menyarankan beberapa hal:

1. Untuk Karyawan Nonmedis di Rumah Sakit Mata Undaan tetap mempertahankan kinerja yang baik meskipun penilaian kinerja hanya salah satu untuk perhitungan insentif, karena kinerja yang baik akan membawa kemajuan organisasi.
2. Untuk Pihak Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya, indeks penilaian kinerja dalam pemberian insentif karyawan lebih ditingkatkan sehingga karyawan lebih memperhatikan kinerja. Selain itu, adanya modifikasi formulir penilaian kinerja karyawan rumah sakit agar lebih obyektif dengan menggunakan formulir penilaian yang bersifat secara kuantitatif.
3. Untuk Peneliti selanjutnya dapat dilakukan terkait indeks-indeks dari perhitungan insentif reguler atau komponen tertinggi dalam system remunerasi dan korelasinya dengan kinerja yang belum terdapat pada penelitian ini.