BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo yang ditunjukan oleh nilai koefisien regresi linear sederhana dari variabel insentif (X) dan variabel prestasi kerja (Y) adalah $\hat{Y} = 2.604 + 0.044X$, dimana, Konstanta sebesar 2.604 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel insentif (X) maka nilai variabel Y adalah 2.604 dan koefisien regresi sebesar 0.044 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel insentif (X) akan meningkatkan satu satuan pada variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0.044 dengan anggapan variabel bebas lain besarnya konstan.

Selain itu pemberian insentif juga memiliki hubungan yang posirif dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo yang dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi yakni $r = 0.661$ sedangkan besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo tergolong positif namun masih rendah pengaruhnya terhadap prestasi kerja yakni sebesar (r^2) 0.437 atau sebesar 43.7% sebab masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti kecakapan, pengalaman, keterampilan dan kesungguhan pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut.

a. Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sebaiknya dapat memperhatikan prestasi kerja pegawai sebagai indikator untuk memberikan insentif dalam bentuk TKD sebab ada pegawai yang kurang berprestasi tapi hanya karena sudah lama bertugas mendapatkan insentif yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang berprestasi.
b. Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sebaiknya dapat meningkatkan insentif yang diberikan kepada para pegawai agar pegawai lebih terampil dan lebih giat lagi bekerja sehingga berdampak pada prestasi kerjanya.
c. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh ipemberian insentif yang ada pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo yang hanya berjumlah 43.7%, dapat dinyatakan bahwa tedapat faktor lain sebanyak 56.3% yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja selain pemberian insentif seperti kecakapan, pengalaman, keterampilan dan kesungguhan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta

Bacal, Robert.2005. *Performance Manajement,*Jakarta:Gramedia Pustaka Utama

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.

Gouzali, Saydam.*Manajemen Sumber Daya Manusia,*jilid 2.jakarta:Gunung Agung 1996

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : PT. Bumi Aksara

Heidrachman Ranupandojo dan Saud Husnan.2002.*Manajemen Personalia.*Yogyakarta:BPFE

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE

Ichsan, Achmad Fahruddin 2009. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja(Studi Karyawan PT.Pos Indonesia(persero)Malang, Malang.*

Pangabean, Mutiara S.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia,* cetakan pertama, Jakarta:Ghalia Indonesia

Riduan,dan Sunarto,2010.*Pengantar Statistika.*Bandung:Alfabeta

Siagian, S.P.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta:Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi ketiga Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sujatmoko, koko. 2007. *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts cabang arteri Jakarta, Jakarta*.

Universitas Negeri Gorontalo.2010:Buku Pedoman Karya Ilmiah