

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari variabel X (insentif) terhadap variabel Y (Prestasi kerja) pada PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo, Tbk. Hasil korelasi menunjukkan 0,670 dan mempunyai hubungan agak kuat dengan R square sebesar 0,449 atau 44,9%. Hal ini berarti 44,9% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif. Sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini. Adapun hasil persamaan regresi linier yaitu $\hat{Y} = 21,276 + 0,674X$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis dan regresi disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo Tbk, maka diharapkan kepada PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo Tbk agar tetap mempertahankan kebijaksanaan sistem pemberian insentif yang baik sehingga

karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja dan tujuan dari perusahaan akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Perusahaan juga perlu meningkatkan perhatiannya terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan agar karyawan merasa hidupnya terjamin bekerja di PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo Tbk, dan hal ini juga diharapkan untuk mengurangi tingkat kecurangan karyawan dalam bekerja.

2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo Tbk dengan menggunakan faktor lain selain yang telah diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik***. Jakarta: Rineke Cipta.
- Dharma, Surya. 2001. ***Manajemen Kinerja***. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2001. ***Analisis Multivariate dengan Program SPSS***. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, E. T. Marihot. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, P. Anwar. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. dan J.H. Jackson. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ruky, S. Achmad. 2006. ***Sistem Manajemen Kinerja***. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Samsudin, Sadili. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: Pustaka Setia.
- Suwatno, H. dan Donni Juni Priansa. 2011. ***Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis***. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2010. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Rajawali Pers.

Yunus, Hamzah. 2011. **Metodologi Penelitian**. Universitas Negeri
Gorontalo

Sumber: <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2183133-pengertian-prestasi-kerja/#ixzz2tLIGf5Z2>

Sumber: <http://id.shvoong.com/business-management/management/2134372-tujuan-penilaian-prestasi-kerja/#ixzz2vjuqK39g>

<http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-regresi-linier-sederhana.html>

<http://statistikian.blogspot.com/2013/01/uji-f-dan-uji-t.html>