

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini pembahasan tentang Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja karyawan pada Giant Hypermarket Wisma Asri di peroleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial Uji t menyatakan bahwa variabel Insentif (X1) $t_{hitung} -0,038 < t_{tabel} 1,663$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Giant Hypermarket Wisma Asri.
2. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial Uji t menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) adalah $t_{hitung} 8,318 > t_{tabel} 1,663$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Giant Hypermarket Wisma Asri, artinya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik.
3. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara simultan yaitu Uji f yang menyatakan bahwa variabel Insentif (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji coba jipotesis yaitu Uji f dimana menghasilkan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 34,724 > f_{tabel} 3,11$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima yang berarti Insentif (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Giant Hypermarket Wisma Asri.
4. Dari hasil analisis koefisien nilai R Square (R^2) diketahui bahwa Insentif dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 0,445 atau 44,5% terhadap Kinerja Karyawan pada Giant Hypermart Wisma Asri. Sementara sisanya 55,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang

tidak di jelaskan pada penelitian ini seperti Gaya Kepemimpinan atau Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

1. Pemberian insentif berupa material sudah lama diberlakukan, insentif yang dirasakan semu oleh karyawan karena dianggap sudah menjadi hak mutlak, bukan sebagai motivasi agar meningkatkan kinerja. Hal ini bertolak dari permasalahan di lapangan yaitu adanya kesenjangan antara karyawan senior dan junior dengan besaran insentif yang didapat. Perusahaan seharusnya lebih meningkatkan besaran insentif agar kinerja mereka meningkat.
2. Karena motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka setiap atasan harus bisa membangun kesadaran para karyawannya untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi karena itu bisa menjadi cara meningkatkan kinerja karyawan. Kebutuhan akan prestasi akan membuat karyawan semangat dan unggul dalam bekerja.
3. Bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian tentang kinerja hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, dapat pula mempertimbangkan variabel-variabel yang lain yang merupakan variabel lain di luar variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang bisa dikembangkan adalah faktor Gaya Kepemimpinan. Hal tersebut dapat dijadikan variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.