

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT Metloy Sejahtera Abadi. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji regresi yang mendapatkan nilai sig 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Besarnya kontribusi Insentif terhadap kinerja karyawan PT Metloy Sejahtera Abadi sebesar 48,5%. Dari ketentuan ini dapat diketahui bahwa sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara motivasi dan kinerja. Oleh karena itulah dalam pekerjaan yang menggunakan sistem insentif, variabel insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Metloy Sejahtera Abadi. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji regresi yang mendapatkan nilai sig 0,013 (lebih kecil dari 0,05). Besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Metloy Sejahtera Abadi sebesar 23,8%. Ini kemungkinan disebabkan telah terpenuhinya hal-hal yang menjadi impian karyawan, yaitu terbina hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, maupun sesama karyawan, adanya perhatian dari atasan terhadap karyawan dan juga telah mendapatkan jabatan yang diinginkan.
3. Variable insentif dan motivasi secara serentak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Metloy Sejahtera Abadi. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji regresi F hitung yang mendapatkan nilai sig 0,000 (lebih kecil dari 0,05) Artinya bahwa variabel insentif dan motivasi mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

5.2 Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

1. Kepada PT Metloy Sejahtera Abadi disarankan untuk

- a. Meningkatkan insentif bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Hal ini dapat terlihat dari hasil penelitaian bahwa sebagian besar responden memberikan nilai sedang, artinya bahwa pemberian insentif masih dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja.
 - b. Dikarenakan Motivasi Kerja karyawan masih rendah, maka perlu dilakukan peningkatan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan ruangan yang representatif pada pegawai yang dilengkapi dengan peralatan pendukung, pembagian tugas yang disesuaikan dengan keahliannya, menciptakan sistem persaingan yang sehat dalam mencapai jenjang karir dan jabatan yang diinginkan, menjalin hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga antara pimpinan dan staf.
 - c. Kinerja Karyawan PT Metloy Sejahtera Abadi yang tergolong sedang sehingga perlu ditingkatkan, antara lain : mengadakan pelatihan yang berkaitan dengan bidang tugas karyawan, untuk meningkatkan masing-masing keahliannya, memberikan penghargaan baik moril maupun materil kepada pegawai yang terlihat memiliki kinerja yang cukup tinggi.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain selain dari Insentif dan Motivasi sebagai predictor variabel bagi Kinerja Karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
 3. Bagi perguruan tinggi bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.