

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. SCG Readymix Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial uji T variabel insentif diperoleh nilai T-hitung sebesar 2,242. Sedangkan statistik table (T tabel) sebesar 1,991. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas insentif secara parsial memiliki pengaruh positif dan relative signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial uji T variabel disiplin kerja diperoleh nilai T-hitung sebesar 2,200. Sedangkan statistik table (T tabel) sebesar 1,991. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan relative signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan uji F diperoleh nilai F hitung 8,379 > F tabel 3.12 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0,001. Karena memiliki signifikansi lebih kecil dari α (0,05) yaitu sebesar 0,001 menunjukkan bahwa, Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Insentif dan Disiplin Kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis data yang telah di uji menggunakan analisis regresi berganda, maka dapat dipastikan bahwa insentif dan disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan perusahaan SCG Readymix Indonesia. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,179 atau sama dengan 17,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 17,9% variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen seperti insentif dan disiplin kerja. Sementara sisanya 82,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel-variabel lain diluar model dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, Hasil pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh maka implikasi manajerial yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil kuesioner Insentif terdapat nilai terendah pada pernyataan No.8. Pemberian Insentif diperhitungkan berdasarkan hasil kerja yang dicapai, sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa insentif yang diterima dan diperhitungkan berdasarkan hasil kerja yang dicapai, belum sepenuhnya sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, oleh karena itu sebaiknya perusahaan perlu memiliki catatan yang jelas tentang data karyawan yang bekerja dengan baik dengan catatan tersebut dapat dijadikan alasan dalam pemberian insentif dengan adil.
2. Berdasarkan dari hasil kuesioner Disiplin kerja terdapat nilai terendah pada pernyataan No.4. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan seharusnya lebih diperhatikan lagi dalam hal keterlambatan jam kehadiran karyawan, dengan adanya teguran dari atasan maka karyawan akan lebih disiplin lagi dalam hal kehadiran. Oleh karena itu sebaiknya atasan harus lebih tegas lagi dalam memberikan teguran ke karyawan tersebut agar lebih ditingkatkan lagi dalam hal disiplin kerja.
3. Berdasarkan dari hasil kuesioner Produktivitas kerja terdapat nilai terendah pada pernyataan No.7. Apabila pemberian insentif dan disiplin kerja karyawan diterapkan dengan baik oleh perusahaan maka akan

mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan, Tingkat produktivitas kerja akan meningkat dengan tersendirinya apabila perusahaan memberikan insentif yang adil kepada karyawan dan memberikan sanksi yang tegas atau menegur kepada karyawan tersebut untuk meningkatkan kedisiplinan kerjanya.

