

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian pada hipotesis H1 diperoleh bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Firza Umar , (2016).
2. Hasil pengujian pada hipotesis H2 diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Munparidi, (2012).
3. Hasil pengujian pada hipotesis H3 diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian, Richard Y.Sangki, Christoffel Kojo, Greis M.Sendow, (2014).
4. Hasil Pengujian Pada Hipotesis H1, H2 dan H3 diperoleh bahwa insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hasil pengujian ini konsisten dengan hasil penelitian Firza Umar, (2016), Munparidi, (2012), Richard Y.Sangki, Christoffel Kojo, Greis M.Sendow, (2014).

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Pada faktor insentif diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan mutu dari insentif, karena variabel insentif mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan membenahan pada upah, gaji, insentif, tunjangan, dan sasaran fasilitas sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Pada faktor kepemimpinan diharapkan pihak perusahaan, agar kinerja karyawan terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan. Karena variable kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari indikator yang diberikan sebagai berikut, sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian. Sehingga karyawan dapat memaksimalkan pekerjaanya.
3. Pada faktor lingkungan kerja diharapkan pihak perusahaan, agar kinerja karyawan terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Pada dasarnya kinerja karyawan PT Ivette sin jaya sudah baik, namun ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan kembali seperti hubungan antara sesama karyawan atau rekan kerja, kondisi tempat kerja karyawan, dan fasilitas atau prasarana yang mendukung dalam melaksanakan

aktivitas pekerjaan karyawan, sehingga karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya.