

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari PT. Batik Danar Hadi , serta analisa lebih lanjut terhadap hasil penelitian, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan persamaan regresi berganda untuk variabel insentif (X_1), disiplin (X_2), maka diperoleh persamaan:

$$Y = 2,973 + 0,385X_1 + 0,328X_2$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a = 2,973, artinya jika Insentif (X_1), Disiplin (X_2), bernilai 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 2,973 satuan;
 - $b_1 = 0,385$, artinya jika Insentif (X_1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,385 satuan;
 - $b_2 = 0,328$, artinya jika Disiplin (X_2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,328 satuan;
2. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*, dihasilkan nilai R koefisien korelasi sebesar 0,847, ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.
 3. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan analisis Koefisien Determinasi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 71,74% ini menunjukkan gaya

kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan total persentase pengaruh sebesar 71,74%, sedangkan sisanya sebesar 28,26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil:
 - a. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan (uji F) menunjukkan nilai *sig.* yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Insentif (X_1) dan Disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
 - b. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung untuk variabel insentif adalah sebesar 6,911, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,661 ($df = 100-2-1 = 97$). Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($6,911 > 1,661$), maka H_1 diterima. Kesimpulannya adalah Insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
 - c. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung untuk variabel disiplin adalah sebesar 9,533, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,661 ($df = 100-2-1 = 97$). Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($9,533 > 1,661$), maka H_2 diterima. Kesimpulannya adalah Disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan- keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berasal dari perusahaan publik yang bergerak di bidang garmen pembuat kain batik (PT. Batik Danar Hadi), sehingga tidak menutup kemungkinan akan diperoleh hasil yang berbeda jika menggunakan sampel dari perusahaan lain.
2. Data yang dianalisis menggunakan instrumen yang berdasarkan persepsi jawaban responden, sehingga hal ini akan menimbulkan masalah bila persepsi jawaban responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya.
3. Pada penelitian ini hanya meneliti mengenai insentif dan disiplin yang mempengaruhi kinerja karyawan, belum secara menyeluruh meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Pada penelitian ini belum memasukkan variabel kontrol atau moderasi untuk melihat pengaruh variabel lain dalam memperkuat atau memperlemah hubungan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan di masa yang akan datang serta bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Diharapkan PT Batik Danar Hadi lebih memperhatikan dan mempertahankan pemberian insentif yang sesuai dengan situasi perusahaan dan memberikan disiplin kerja guna memaksimalkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.
2. Pengukuran variabel selain dengan menggunakan kuesioner, perlu diperkuat dengan wawancara, sehingga data yang diperoleh dari responden akan lebih valid.

3. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perlu adanya penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pendidikan dan pelatihan, iklim kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.
4. Penelitian selanjutnya hendaknya menambah objek penelitian yang lebih luas, agar hasil penelitian bisa digeneralisasi.

