

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan dan hipotesis pada bab sebelumnya, maka beberapa kesimpulan penting yang dapat diambil dalam penelitian ini, antara lain:

1. Variabel Insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) bahwa $t_{hitung} = 4,287 > t_{tabel} = 1,686$. Begitu juga dengan variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) bahwa $t_{hitung} = 2,693 > t_{tabel} = 1,686$.
2. Secara simultan variabel Insentif dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan. Dapat dilihat dari hasil uji simultan (uji F) yaitu $F_{hitung} = 15,215 > F_{tabel} = 3,24$.
3. Insentif dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 45,1% terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pimpinan perusahaan atau manajemen PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Medan harus lebih memperhatikan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan pemberian insentif diberikan berdasarkan keadilan, kelayakan, kebutuhan, dan jabatan karyawan.
2. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pimpinan perusahaan atau manajemen harus lebih memperhatikan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada perusahaan berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab karyawan.
3. Penelitian ini masih bersifat umum karena mungkin masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain variabel yang ada pada penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, semangat kerja, kompetensi, serta promosi jabatan untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang sehingga dapat bermanfaat bagi

pihak instansi tempat penelitian serta pihak lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.



THE
Character Building
UNIVERSITY