

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab 5 terkait pengaruh Insentif kerja, Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Forindo Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis uji t (uji parsial) didapatkan hasil variabel Insentif (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Indah Forindo di Surabaya.
2. Dari hasil analisis uji t (uji parsial) didapatkan hasil variabel Lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Indah Forindo di Surabaya.
3. Dari hasil analisis uji t (uji parsial) didapatkan hasil variabel Gaya Kepemimpinan (X3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Indah Forindo di Surabaya.
4. Berdasarkan dari hasil analisis uji F (uji simultan) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Insentif kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Gaya kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) PT. Indah Forindo di Surabaya.

6.2 Implikasi

1. berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda uji t dapat diketahui Insentif lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dari hasil penelitian ini bisa menjadi pedoman untuk perusahaan sebagai mana mestinya mengatur kenyamanan dalam bekerja sumber daya manusianya agar visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik.

2. dari hasil analisis uji f dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan antara insentif kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara simultan terhadap dan Kinerja karyawan (Y). Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat diterapkan oleh PT Indah Forindo Surabaya, untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

6.3 Saran

6.3.1 Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu memperhatikan Insentif kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian bidangnya, karena variabel Insentif kerja sangat berdominan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel Lingkungan kerja serta Gaya kepemimpinan, hal ini dikarenakan menurut penelitian aspek penelitian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga harus dilakukan perubahan atau memperbarui system organisasi perusahaan dengan manajemen baru yang dapat diterima dan tidak merugikan karyawan serta melakukan kenyamanan dalam lingkungan kerja yang lebih nyaman.

6.3.2 Bagi Peneliti Lain

1. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis lebih lanjut pengaruh terhadap kinerja dengan moderasi lain.
2. Kontribusi variabel Insentif kerja, Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan untuk menjelaskan kinerja karyawan dalam penelitian ini masih cukup rendah sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis dengan variabel lain yang memberikan kontribusi lebih terhadap kinerja misalnya stres kerja, komitmen, motivasi, kedisiplinan kerja dll.
3. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia

