

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan antara lain:

1. Berdasarkan pengujian validitas dan realibilitas maka untuk variabel X₁ (Insentif) terdapat 1 item yang gugur dan 19 valid
Variabel X₂ (Pelatihan) 20 item dinyatakan valid
Variabel Y (Prestasi Kerja) dari 20 item dinyatakan valid
2. Hasil analisis faktor maka diperoleh 18 faktor insentif dan pelatihan yang dominan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, antara lain sebagai berikut :
 - a. Pemberian insentif secara langsung pada karyawan rendah (JB2)
 - b. Insentif yang diberikan dipengaruhi serikat pekerja (PP4)
 - c. Karyawan selalu datang tepat waktu (SK2)
 - d. Insentif karyawan yang memiliki jabatan tinggi dikompensasikan ke tunjangan jabatan (JB4)
 - e. Insentif disesuaikan dengan permintaan serikat pekerja (PP2)
 - f. materi pelatihan sangat membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan (MA 4)
 - g. Karyawan memiliki keterampilan yang baik sehingga dapat menyelesaikan t pekerjaan dengan baik (MU2)

- h. Bentuk hasil kerja yang melebihi standar bahkan termasuk luar biasa akan diberikan insentif tambahan setiap bulannya (HK4)
 - i. Instruktur pelatihan dapat membawa suasana yang santai tetapi serius (IP4)
 - j. Pemberian insentif didasarkan pada tingkat jabatan karyawan (JB1)
 - k. Insentif dapat berubah tergantung peraturan pemerintah (PP3)
 - l. Metode pelatihan dengan cara penugasan sementara kepada karyawan dapat lebih baik (MP2)
 - m. Karyawan memiliki sifat yang baik dalam bekerja dengan memperhatikan instruksi yang diberikan atasan (KE2)
 - n. Insentif untuk tingkat SMP dan SMA diberikan tiap minggu dalam bentuk uang tunai (TP2)
 - o. Masa kerja karyawan dari 5-10 tahun diberikan insentif bulanan (MK2)
 - p. Karyawan memiliki tingkat kerapihan yang baik sehingga ruangan tempat bekerja tetap terpelihara dengan baik sehingga mempercepat proses pekerjaan (MU4)
 - q. Karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik (KK2)
 - r. Masa kerja karyawan dari 15 tahun akan diberikan insentif bulanan dan tahunan (MK4)
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 8,059 + 0,358X_1 + 0,583X_2$, persamaan ini menjelaskan bahwa apabila terjadi perubahan kenaikan terhadap variabel X_1 sebesar satu satuan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,358 kalinya dengan asumsi X_2

tetap. Apabila terjadi perubahan kenaikan terhadap variabel X_2 sebesar satu satuan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,583 kalinya dengan asumsi X_1 tetap. Apabila tidak ada perubahan variabel X_1 dan X_2 atau masing-masing nilainya 0 maka prestasi kerja mengalami peningkatan sebesar 8,059.

Selanjutnya didapatkan bahwa ada pengaruh insentif (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dari penelitian tersebut ternyata didapat nilai korelasi (R) = 0,908 yang menunjukkan bahwa (R) mendekati +1 dan koefisien determinasi (KD) = 82,40% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu sebesar 17,60%. Sedangkan t_{tabel} adalah pembilang 37 dengan tingkat keyakinan 0,05 = 2,026 dan $t_{hitungb_1} = 2,837$, disimpulkan $t_{hitungb_1} > t_{tabel}$, dan $t_{hitungb_2} = 4,618$, disimpulkan $t_{hitungb_2} > t_{tabel}$. Sedangkan untuk $F_{tabel(0,05)(2)(37)} = 3,252$ dan $F_{hitung} = 86,857$ disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya masing-masing variabel X_1 (insentif) secara bersama-sama dengan variabel X_2 (pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap Y (prestasi kerja).

6.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat dikemukakan beberapa saran-saran yang berkaitan dengan masalah insentif dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomobil Suzuki Internasional. Saran-saran ini mungkin berguna bagi perusahaan sebagai masukan-masukan untuk kemajuan perusahaan.

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pemberian insentif yang dilakukan selama ini oleh perusahaan yang berdasarkan pada tingkat pendidikan, jabatan, sebaiknya lebih banyak didasarkan pada prestasi kerja karyawan.
2. Kualitas dalam berbagai pelatihan harus ditingkatkan agar pelatihan yang dilaksanakan dapat menunjang karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.
3. Perusahaan sebaiknya mencari metode baru dalam hal pemberian insentif dan pelatihan karyawan. Insentif dan pelatihan yang efektif dan efisien akan memberikan dampak pada prestasi kerja karyawan menjadi lebih meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

1. As'ad, Moh. Rs. Psi, "**Psikologi industri, Lembaga management**", Yogyakarta, 1980
2. Ashari, SE, akt; "**Analisis Statistik Dengan SPSS**", Andi offset, Yogyakarta, 2005
3. Dajan Anto, "**Pengantar Metode Statistik**", LP3ES Jakarta, 1986.
4. Flippo, Edwin B, "**Priciple of Personel Management**", Mc. Graw Hill, Kogakusha, 1980
5. Gilnur,B. Von Haller, "**Industrial Psykology**", Mc. Graw Hill Book Co. Inc, New York,1961
6. Ruky, Achmad S, "**Sistem Manajemen Kinerja**", Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001
7. Sudjana, Ph.D, "**Teknik Analisis Regresi dan Kolerasi**", Tarsito, Bandung, 1983
8. Suprpto J. M.A, "**Statistik Teori dan Aplikasi**" Erlangga, Jakarta, 1990.
9. Sutrisno, M.A, "**Analisis Butir Untuk Instrumen**", Andi Offset, Yogyakarta, 1991
10. Walpole R.E, "**Pengantar Statistik**", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1991
11. Zainudin, Buchari, Ph.D, "**Management dan Motivasi**", Balai Aksara, Jakarta, 1979.

LAMPIRAN

RANCANGAN KUESIONER PENELITIAN



Perihal : **Permohonan Pengisian Kuesioner**

Kepada Yth.
Bpk / ibu Karyawan produksi
PT INDOMOBIL SUZUKI INTERNASIONAL
Di
Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sentot Erlangga
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Darma Persada
Nomor Pokok Mahasiswa : 03220904
Program Studi : Teknik Industri

Saat ini sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) dengan judul “ *ANALISIS PENGARUH FAKTOR PEMBERIAN INSENTIF DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN METODE REGRESI BERGANDA PADA PT INDOMOBIL SUZUKI INTERNASIONAL* ”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu menjadi responden penelitian, guna pengumpulan data yang berkaitan dengan judul penelitian di atas. Saya mohon Bapak/Ibu berkenan untuk menjawab/mengisi keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner (daftar pertanyaan) yang terlampir.

Sesuai dengan etika penelitian, jawaban dari Bapak/Ibu akan saya jaga kerahasiaannya dan semata-mata hanya akan digunakan untuk kepentingan penulisan skripsi ini.

Demikian permohonan dari saya. Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan banyak terima kasih.



Jakarta, Juni 2008
Hormat saya,

Sentot Erlangga

Kuesioner penelitian di PT Indomobil Suzuki Internasional

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah pertanyaan – pertanyaan dan beberapa petunjuk pengisian kuesioner berikut ini secara teliti sebelum anda menetapkan jawaban.
2. Jawablah pertanyaan – pertanyaan berikut ini dengan cara memberikan tanda cek (V) atau Tanda (X) pada alternatif jawaban yang tersedia.

Keterangan :

SB : Sangat Baik

B : Baik

CB : Cukup Baik

KB : Kurang Baik

TB : Tidak Baik

DAFTAR PERTANYAAN TENTANG INSENTIF (X₁)

No	Pertanyaan	SB	B	CB	KB	TB
	Tingkat pendidikan (TP)					
TP1	Kebijakan pemberian insentif perusahaan berdasarkan pada tingkat pendidikan para karyawan					
TP2	Insentif untuk tingkat SMP dan SMA diberikan tiap minggu dalam bentuk uang tunai.					
TP3	Insentif untuk tingkat Diploma dan Sarjana diberikan setiap bulan sekali dalam bentuk tambahan tunjangan jabatan.					
TP4	Setiap tahun sekali perusahaan memberikan insentif berupa pendidikan gratis.					
	Jabatan (JB)					
JB1	Kebijakan pemberian insentif didasarkan pada tingkat jabatan yang dipegang karyawan					
JB2	Karyawan yang memiliki jabatan rendah akan diberikan insentif secara langsung pada waktu itu juga.					
JB3	Karyawan yang memiliki jabatan menengah akan diberikan insentif secara tidak langsung.					
JB4	Karyawan yang memiliki jabatan tinggi akan diberikan insentif yang dikompensasikan ke tunjangan jabatan.					
	Hasil kerja (HK)					
HK1	Bentuk hasil kerja yang ditunjukkan akan mendapatkan imbalan insentif yang sesuai					
HK2	Bentuk hasil kerja yang standar masih diberikan insentif					
HK3	Bentuk hasil kerja yang kurang dari standar tidak diberikan insentif					
HK4	Bentuk hasil kerja yang melebihi standar bahkan termasuk luar biasa akan diberikan insentif tambahan untuk setiap bulannya					
	Masa kerja (MK)					
MK1	Masa kerja karyawan dari 1 – 5 tahun diberikan insentif mingguan					