

Bab 5

Simpulan dan Saran

Berdasarkan uraian-uraian dan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan U.D “X” di Gresik yang dijelaskan dalam bab-bab terdahulu dan membandingkan dari kenyataan yang ada dengan teori-teori secara kuantitatif maupun kualitatif, maka dalam bab ini akan dikemukakan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

5.1. Simpulan

1. Berdasarkan analisis dan perhitungan yang dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah insentif dan pelatihan secara serempak terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat diketahui dari hasil perhitungan F hitung = 293,04218 ternyata lebih besar dari F tabel. Hal ini berarti bahwa hipotesis nomor 1 dapat diterima. Dan dari perhitungan koefisien determinasi (R^2) maka dapat disimpulkan bahwa 93,61% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi upah insentif dan pelatihan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t pada $\alpha = 5\%$ diperoleh simpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel upah insentif dan pelatihan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, di mana hasil uji nilai t menunjukkan bahwa H_0 ditolak karena t hitung $>$ t tabel.

Berdasarkan analisis perhitungan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa faktor upah insentif adalah faktor yang dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hubungan ini dapat diketahui dari perhitungan r parsial dari upah insentif yang lebih tinggi (0,9363) dibandingkan dengan r parsial dari faktor pelatihan (0,2708). Hal ini berarti hipotesa nomor dua dapat diterima.

5.2. Saran

1. Perusahaan hendaknya memberikan insentif lebih besar untuk mendorong agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, demikian pula perlu diadakan pelatihan dengan seksama. Pelatihan diperhatikan dengan memperhatikan karyawan yang kurang produktif dalam pelaksanaan pekerjaannya melalui on the job training.
2. Oleh karena upah insentif mempunyai pengaruh yang lebih dominan, maka perusahaan lebih memperhatikan pemberian insentif yang sesuai dengan tuntutan dan prestasi karyawan serta kemampuan perusahaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arcana, Nyoman., 1996, *Pengantar Statistika II Untuk Ekonomi Bagian Inferensial*, Surabaya, Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala, 113-128.
- Asri, Marwan., dan Awig Dwi Sulistyو Budi, 1986. *Pengelolaan Karyawan*, Yogyakarta, BPFE, 88-89.
- Azwar, Syaifuddin., 1999. *Metode Penelitian*, edisi kedua, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 97-99.
- Dessler, Gary., 1986. *Manajemen Personalialia*, edisi ketiga, Jakarta, Erlangga, 249-250.
- Drucker, Peter F., 1982. *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Pustaka Binaman Pressindo, 267.
- Flippo, Edwin B., 1971. *Principles of Personel Management*, 3rd ed, New York, Mc. Graw Hill, 5, 128.
- Hani Handoko, T., 1984. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Yogyakarta, BPFE, 210-215.
- , 1985. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty, 3, 110, 128.
- M. Manullang., 1976. *Management Personalialia*, cetakan kelima, Jakarta, Ghalia Indonesia, 14, 93-96.
- Moekijat., 1980. *Kamus Manajemen Inggris-Indonesia;Indonesia-Inggris*, Bandung, Alumni, 481.
- Nitisemito, Alex S.,1980. *Management Sumber Daya Manusia*, Solo, Sasmita Bros, 86,88.
- Ranupandojo, Heidjrachman., 1980. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta, BPFE UGM, 36.
- Ranupandojo, Heidjrachman., dan Suad Husnan, 1980. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta, BPFE UGM, 75.

- , 1984. *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, Yogyakarta, BPFE UGM, 161-163, 191.
- , 1993. *Manajemen Personalia*, edisi keempat, Yogyakarta, BPFE UGM, 5.
- Wetik. J.L., 1979. *Penelitian Kerja dan Produktivitas*, Jakarta, Erlangga, 3.
- Winardi., 1980, *Kamus Ekonomi Inggris-Indonesia*, edisi ketujuh, Bandung, Alumni, 1, 170.
- Yoder, Dale., and Paul D. Staudohar, 1984. *Personel Management and Industrial Relations*, New Delhi, Prentice Hall of India, 240.

