# BAB V
# PENUTUP

## 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hasrat Abadi Motor Divisi Yamaha Cabang Telaga. Nilai Koefisien regresi dengan arah postif menunjukan terdapat pengaruh yang positif insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT Hasrat Abadi Motor Divisi Yamaha Cabang Telaga. Kemudian sebesar 30,5% variabilitas produktivitas kerja karyawan karyawan pada PT Hasrat Abadi Motor Divisi Yamaha Cabang Telaga dapat dijelaskan oleh pemberian insentif, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut dapat berupa variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya kerja, penempatan kerja, deskripsi pekerjaan, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan dan pendidikan (diklat), komunikasi kerja, kompetensi karyawan dan tingkat stress kerja dari karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis variabel penelitian ditemukan bahwa variabel Insentif terletak pada kriteria yang baik dengan persentase skor sebesar 70,63%. Hal ini menunjukan bahwa perusahaan PT Hasrat Abadi Motor Divisi Yamaha Cabang Telaga menerapkan program insentif sebagai bentuk motivasi kepada karyawannya. Sementara itu, untuk variabel Produktivitas kerja karyawan terletak pada kriteria yang baik dengan persentase skor sebesar 70,91%. Hal ini tentunya menunjukan bahwa karyawan memiliki hasil kerja yang baik dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan PT Hasrat Abadi Motor Divisi Yamaha Cabang Telaga

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT Hasrat Abadi Motor Divisi Yamaha Cabang Telaga terus berupaya untuk memperhatikan besaran dan ketetpatan waktu dalam pemberian insentif material serta memaksimalkan pemberian insentif non material kepada karyawannya
2. Sebaiknya PT Hasrat Abadi Motor Divisi Yamaha Cabang Telaga berupaya untuk memperhatikan jumlah target capaian yang akan dicapai oleh karyawan dalam sebuah pekerjaan sebab target yang tinggi dengan waktu yang singkat maka mustahil target tersebut dapat terpenuhi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya mengemabngkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang secara teoritis berpotensi untk mempengaruhi dan berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan

# DAFTAR PUSTAKA


Anoraga, Pandji. 2005. Manajemen Bisnis. Edisi Ketiga. Jakarta : Rineka Cipta.

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan. Edisi kedua*, BPFE: Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia* sumber daya manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE

Hariandja, Mariot Tua Effendy.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hasibuan, Melayu 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu, S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Addiatma.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFE

Panggabean, Mutiara S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusi . jakarta: Ghalia

Panggabean, Mutiara Sibrana. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia

Sarwoto. 2000. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia

Siagian Sondang, P. 2002. Kiat peningkatan produktivitas. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

Winarni, F. 2006. *Administrasi Gaji dan Upah. Yogyakarta :* Pusta Widyatama.

Yuniarsih, Tjutju. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.