

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut. Hal ini dikarenakan, adanya pemberian insentif yang selalu meningkat setiap tahunnya yang diterima oleh karyawan *home industri* HSV. Kacang Bawang yang telah sesuai dengan kinerja mereka.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut. Hal ini dikarenakan adanya hubungan atau interaksi yang terjalin di antara pimpinan dengan karyawan yang tidak menciptakan sekat diantara mereka, sehingga karyawan merasa lebih dekat dengan pimpinannya.
3. Insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut.

B. Saran

Pada akhir penelitian ini, peneliti ingin mengajukan saran yang berhubungan tentang penelitian ini. Saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi pihak *home industri* HSV. Kacang Bawang, Ngunut diharapkan agar lebih memperhatikan kesesuaian pemberian insentif berdasarkan kemampuan masing masing karyawan, dan bila perlu meningkatkan pemberian insentif bila kinerja karyawan dari waktu ke waktu dirasa meningkat. Bila perlu, perusahaan juga bisa memberikan penambahan insentif kepada karyawan bagi yang berhasil membantu dalam meningkatkan penjualan produknya.

Dari segi lingkungan kerja, pihak *home industri* sebaiknya perlu meningkatkan pelayanan kepada karyawan seperti fasilitas kamar kecil dan diperhatikannya kebersihan dari kamar kecil agar karyawan merasa nyaman menggunakannya. Selain itu, perlu juga dipertahankannya hubungan sosial yang terjalin diantara pimpinan dan karyawan, karena hubungan itulah hal pertama yang akan dirasakan oleh karyawan dalam bekerja dan nantinya akan mempengaruhi karyawan betah atau tidak dalam bekerja

2. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan bahan pengembangan ilmu dalam hal mengelola sumberdaya manusia, khususnya tentang insentif,

lingkungan kerja dan kinerja, dan tentunya bisa sebagai bahan referensi.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi tambahan bagi peneliti yang ingin meneliti tentang hal pengelolaan sumberdaya manusia dan diharapkan adanya penelitian lain dengan menambah variabel independen berupa faktor internal (kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan), dan faktor eksternal (kepemimpinan dan sistem manajemen yang ada di perusahaan)