

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat insentif, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dalam organisasi ini berada pada kategori sangat tinggi dan baik. Skor rata-rata insentif mencapai 210 dengan dimensi produktivitas dan keadilan sebagai aspek yang paling menonjol. Sementara itu, lingkungan kerja juga menunjukkan hasil yang sangat positif dengan skor rata-rata 219, dimana lingkungan non-fisik seperti hubungan interpersonal dan dukungan sosial memperoleh nilai tertinggi. Kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada level sangat memuaskan dengan skor rata-rata 207, terutama pada dimensi kehandalan dan kualitas kerja.
2. Secara simultan, insentif dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $p < 0.05$. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 14,099 ($>4,007$), dimana kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kombinasi antara sistem insentif yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
3. Secara parsial, baik insentif maupun lingkungan kerja masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0.05$) dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu insentif 4,730

(>2,013) dan lingkungan kerja 4,235 (>2,013). Insentif menunjukkan pengaruh yang sedikit lebih dominan, yang mengindikasikan bahwa faktor finansial tetap menjadi pendorong utama kinerja. Namun, lingkungan kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan, menekankan pentingnya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif. Dengan demikian, PT. Adira Multi Finance Cab. Jambi perlu mempertahankan keseimbangan antara kedua faktor tersebut untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal

5.2. Saran

Bagi PT. Adira Multi Finance Cab. Jambi:

1. berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja, disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi dan penyesuaian struktur insentif secara berkala. Selain itu, transparansi dalam penetapan insentif perlu ditingkatkan agar karyawan memahami hubungan yang jelas antara kinerja dan reward.
2. Mengingat lingkungan kerja berkontribusi besar terhadap kinerja, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan fisik dan non-fisik.

Bagi penelitian lain:

1. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan pengembangan dengan menambahkan variabel seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasional.
2. Menambah sampel dalam penelitian agar penelitian menjadi lebih luas lagi.