

BAB V**KESIMPULAN DAN SARAN****5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Insentif Non-Material Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi di PTPN VIII Divisi IHT Sub Unit Cibiru Bandung” maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan program pemberian insentif material pada karyawan di PTPN VIII Divisi IHT Sub Unit Cibiru Bandung masih perlu diperhatikan, karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata dimensi dari insentif material berada pada kategori baik, tetapi angka kontinum dari setiap dimensi tersebut berada di batas bawah kategori baik.
2. Secara keseluruhan program pemberian insentif non-material pada karyawan di PTPN VIII Divisi IHT Sub Unit Cibiru Bandung telah terlaksana dengan baik, namun masih perlu adanya perhatian dari atasan dan seluruh karyawan di PTPN VIII Divisi IHT Sub Unit Cibiru Bandung, karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata dimensi dari insentif non-material berada pada kategori baik, tetapi angka kontinum dari setiap dimensi tersebut hampir berada di batas bawah kategori baik.
3. Secara keseluruhan motivasi karyawan di PTPN VIII Divisi IHT Sub Unit Cibiru Bandung tergolong baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata nilai kontinum di variabel motivasi yang masuk kedalam kategori baik. Hal ini diukur dari

indikator motivasi karyawan antara lain: kesempatan berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan yang lebih menantang.

4. Secara keseluruhan kinerja karyawan di PTPN VIII Divisi IHT Sub Unit Cibiru Bandung telah terlaksana dengan baik. Hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sudah sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.
5. Berdasarkan uji hipotesis terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara insentif material terhadap motivasi. Hal ini dilihat dari nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel dan hasil perhitungan koefisien jalur sub-struktur 1 yang menunjukan angka sebesar 0,315. Artinya koefisien jalur insentif material terhadap motivasi secara statistik tidak signifikan.
6. Berdasarkan uji hipotesis terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara insentif non-material terhadap motivasi. Hal ini dilihat dari nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel dan hasil perhitungan koefisien jalur sub-struktur 1 yang menunjukan angka sebesar 0,270. Artinya koefisien jalur insentif non-material terhadap motivasi secara statistik tidak signifikan.
7. Berdasarkan uji hipotesis terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel dan hasil perhitungan koefisien jalur sub-struktur 2 yang menunjukan angka sebesar 0,351. Artinya koefisien jalur motivasi terhadap kinerja karyawan secara statistik tidak signifikan.

8. Berdasarkan uji hipotesis terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara insentif material terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel dan hasil perhitungan koefisien jalur sub-struktur 2 yang menunjukkan angka sebesar $-0,237$. Artinya koefisien jalur insentif material terhadap kinerja karyawan secara statistik tidak signifikan.
9. Berdasarkan uji hipotesis terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara insentif non-material terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel dan hasil perhitungan koefisien jalur sub-struktur 1 yang menunjukkan angka sebesar $-0,168$. Artinya koefisien jalur insentif non-material terhadap kinerja karyawan secara statistik tidak signifikan.
10. Terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel insentif material terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan pengaruh tidak langsung antara variabel insentif material terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar $0,110$.
11. Terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel insentif non-material terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan pengaruh tidak langsung antara variabel insentif non-material terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar $0,094$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil mengenai “Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Insentif Non-Material Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi di PTPN VIII Divisi IHT Sub Unit Cibiru Bandung” penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk manajemen dalam membuat kebijakan perusahaan dimasa yang akan datang.

1. Pemberian insentif material di PTPN VIII Divisi IHT Sub Unit Cibiru Bandung sudah baik, namun dari hasil penelitian terlihat bahwa keseluruhan dimensi yang diteliti memiliki nilai rata-rata kontinum yang termasuk kedalam kategori baik, tetapi berada dibatas bawah kategori tersebut. Artinya perusahaan harus lebih mengembangkan sistem insentif material kepada karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, menunjukkan bahwa angka persentase yang terendah adalah mengenai kemudahan menghitung jumlah bonus, kejelasan dan keadilan insentif material, dan jumlah bonus yang diterima bersumber dari jenis pekerjaan yang beragam. Menurut penulis, sistem pemberian insentif ini perlu dikembangkan lagi, salah satunya dengan cara memberikan sosialisasi lebih kepada karyawan mengenai program pemberian insentif dan juga pemberian insentif ini disesuaikan dengan produktivitas dan output yang dihasilkan dari setiap divisi.
2. Insentif non-material di PTPN VIII Divisi IHT Sub Unit Cibiru Bandung sudah tergolong baik, karena karyawan setuju dengan sistem pemberian insentif yang diberikan, namun dari hasil penelitian terlihat bahwa keseluruhan dimensi yang

diteliti memiliki nilai rata-rata kontinum yang termasuk kedalam kategori setuju, tetapi hampir berada dibatas bawah kategori tersebut. Artinya perusahaan harus lebih mengembangkan sistem insentif non-material kepada karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, menunjukkan bahwa angka persentase yang terendah adalah mengenai penghargaan berupa pujian dan hak untuk menggunakan atribut jabatan. Menurut penulis, sistem pemberian insentif ini perlu dikembangkan lagi, salah satunya dengan cara atasan selalu memberikan pujian atas hasil kerja karyawan yang memuaskan dan menambahkan program pemberian atribut jabatan atas hasil kerja karyawan yang memuaskan.

3. Bagi pembaca atau rekan-rekan yang akan melakukan penelitian selanjutnya atau akan menggunakan skripsi ini sebagai contoh, disarankan untuk variabel insentif material agar memasukan unsur komisi, *profit sharing*, kompensasi yang ditanggungkan, dan insentif material dalam bentuk jaminan sosial karena hal-hal tersebut termasuk kedalam bentuk insentif material. Sedangkan untuk insentif non-material agar memasukan unsur pemberian gelar (*title*) secara resmi, pemberian tanda jasa atau mendali, dan pemberian piagam penghargaan sebagai dimensi atau indikator dalam penelitian karena hal-hal tersebut termasuk kedalam bentuk dari insentif non-material. Selain itu juga disarankan untuk dipelajari terlebih dahulu dengan benar skripsi ini, karena saya sebagai penulis sadar bahwa saya memiliki kemampuan yang terbatas, jadi dalam penyelesaian skripsi ini pasti ada kekurangan-kekurangan yang perlu diperbaiki.