

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PERUM. Jasa Tirta I Malang, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel insentif yang terdiri dari insentif material ( $X_1$ ) dan insentif non material ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUM Jasa Tirta I Malang secara simultan dan parsial hal ini terbukti dari hasil uji  $F$  hitung ( $272,015$ )  $>$   $F$  tabel ( $3,15$ ) atau tingkat signifikansi  $F$  ( $0,000$ )  $<$  ( $0,05$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 3,260 + 0,385X_1 + 0,525X_2 + 3,295$  dengan koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,876$  atau  $87,6\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif material ( $X_1$ ) dan insentif non material ( $X_2$ ) berpengaruh sebesar  $87,6\%$  terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ), Sedangkan sisanya  $12,4\%$  dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
  - a. Berdasarkan hasil uji  $F$  diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari insentif material ( $X_1$ ) dan insentif non material ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PERUM Jasa Tirta I Malang.

- b. Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan semua variabel insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari (0,05). Maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUM Jasa Tirta I Malang.
2. Insentif non material adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PERUM Jasa Tirta I Malang, karena memiliki sumbangan efektif sebesar 0,524 lebih besar dari insentif material 0,475. Dengan total sumbangan efektif yang memiliki nilai sama dengan koefisien determinasi yaitu 87,3%.

#### **A. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan adalah:

1. Berdasarkan hasil data yang diteliti insentif material dan insentif non material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan dalam memberikan insentif kepada karyawan. Agar kinerja karyawan terus meningkat perusahaan perlu melakukan, perubahan kebijakan insentif yang lebih baik lagi agar karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik.
2. Berdasarkan kesimpulan diatas insentif non material yang memengaruhi secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PERUM. Jasa Tirta I Malang. Oleh karena itu disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan insentif khususnya pemberian

insentif material lebih ditingkatkan dan untuk insentif non material. Hal ini agar tetap dipertahankan kinerja karyawan sehingga dapat berdampak pada kinerja yang semakin baik dan tercapainya tujuan perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H. Al Fadjar & Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Indomedia pustaka
- Armstrong, Michael and Stephen, Taylor. (2014). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice*, 13th edition, UK by Ashford Colour press Ltd.
- Bungin, Burhan. 2010. *Metode penelitian kualitatif*. Rajawali Pers. Jakarta
- Chandrarin Grahita, 2017. *Metode riset akuntansi pendekatan kuantitatif*. Salemba Empat
- Diviani Mera Gracetiara. 2015 *analisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ( Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Fahmi, Irham .2016. *Manajemen Sumberdaya Manusi*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hermawan, S dan Amirullah. 2016. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative, Cetakan Pertama.
- Kasmir. 2015. *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Pasda karya
- Maziah , 2017 . *Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar*. Volume 6, Nomor 2.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: IN Media
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Penerbit ANDI
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Santoso, Singgih. 2012. *Latihan Statistik SPSS Parametrik*. jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen cetakan keenambelas* Jakarta: Ghalia Indonesia

- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Sinambela Poltak Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit ALFABETA.
- Tannady, Hendy. 2017, *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Expert
- Yani M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Zainal, Arifin. 2017. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Idec Wood Tarakan*, Journal Administrasi Bisnis (JAB) |Volume 5, No.

