

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari bab IV maka

- 1) Insentif material berpengaruh positif terhadap semangat kerja dibuktikan dengan nilai koefisien regresi β_1 positif yaitu 0,514 dengan tingkat signifikan 0,001. Hal ini berarti jika insentif material meningkat satu kesatuan, maka semangat kerja meningkat 0,514 satuan.
- 2) Insentif non material berpengaruh positif terhadap semangat kerja dibuktikan dengan nilai koefisien regresi β_2 positif yaitu 0, 636 dengan signifikan 0,08. Hal ini berarti jika insentif non material meningkat satu kesatuan, maka semangat kerja meningkat 0,636 satuan.
- 3) Model regresi yang diajukan cocok dibuktikan dengan F hitung;339,350 signifikan 0,000. Variasi semangat kerja dapat dijelaskan oleh insentif material dan insentif non material sebesar 89,7% sisanya 10,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Adapun saran yang diajukan perusahaan, keryawan, dan peneliti berikutnya adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Terkait variabel insentif material dan insentif non material menunjukkan bahwa skor terendah untuk insentif material “Pegawai merasa profit sharing telah dibagi dengan tepat dan sama rata”. Dengan nilai skor 234 dan rata-rata 5,87.

Sedangkan insentif non material menunjukkan bahwa untuk skor terendah “Karyawan yang rajin/disiplin/bersemangat/berkinerja tinggi

pembagian komisi seharusnya dibagikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. akan mendapatkan pujian secara untuk skor terendah”. Dengan nilai skor 248 dan rata-rata 6,2.

Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat kesalahan yang terdapat di perusahaan tersebut, mengapa karyawan merasa profit share telah dibagikan sebelumnya harus ditingkatkan ketelitiannya.

Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan hendaknya tingkatkan jiwa apresiasi untuk karyawan yang berprestasi dan melakukan pekerjaan yang terbaik.

5.2.2. Saran Untuk Karyawan

Terkait variabel semangat kerja menunjukkan bahwa skor ketiga terendah saya tidak pernah absen dengan nilai skor 244 dan rata-rata 4,29. Berdasarkan hal tersebut maka karyawan harus meningkatkan berdasarkan dalam ketiga yakni tingkat absensi yang diturunkan.

5.2.3. Saran Untuk Peneliti Berikutnya

Variasi semangat kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel selain insentif material dan insentif non material adalah sebesar 10,3% dapat dijadikan landasan untuk peneliti berikutnya meneliti faktor lain dimaksud seperti gaya kepemimpinan. Disarankan untuk peneliti berikutnya menambahkan variabel yang terbukti mempengaruhi semangat kerja dan insentif non material, yakni, promosi jabatan (Harahap, 2015), gaya kepemimpinan (Sabarudin Nasib, 2015), tunjangan (Kurniasi, 2021), jaminan sosial (Suyetno, 2021), kinerja karyawan (Zaputri, 2022)