

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Insentif adalah pemberian upah di luar gaji yang diberikan sebagai penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.
2. Semangat kerja adalah suatu sikap dan keinginan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif dengan semangat kerja pada karyawan PT. Reprindo Prasadha di Cibubur. Jadi Semakin tinggi insentif, maka semakin tinggi pula semangat kerja pada karyawan.
4. Berdasarkan Rata-rata hitung skor indikator semangat kerja, maka dapat disimpulkan bahwa indikator sikap memiliki persentasi tertinggi yaitu sebesar 50.64%, dan indikator keinginan memiliki persentasi 49,36%

5. Berdasarkan rata-rata hitung skor sub indikator semangat kerja maka dapat disimpulkan bahwa sub indikator tertinggi yaitu kegairahan sebesar 25.54%, dan sub indikator terkecil yaitu mencapai tujuan sebesar 24.64%.
6. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 28.44% variasi semangat kerja pada karyawan ditentukan oleh insentif dan 71.56% sisanya ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif dengan semangat kerja pada karyawan PT. Reprindo Prasadha.
7. Berdasarkan permasalahan yang terjadi dapat disimpulkan bahwa peningkatan insentif yang diberikan PT. Reprindo Prasadha sangatlah minim dapat menyebabkan semangat kerja pada karyawan PT. Reprindo Prasadha menjadi rendah.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa insentif mempengaruhi semangat kerja pada karyawan PT Reprindo Prasadha sebesar 28.44%. hal ini menunjukkan bahwa insentif memiliki peran yang penting dalam menciptakan semangat kerja pada karyawan.

Hubungan antara insentif dengan semangat kerja bersifat positif, artinya jika insentif tinggi maka semangat kerjanya juga tinggi. Sebaliknya jika insentif rendah, maka semangat kerjanya pun akan rendah. insentif akan terus ditingkatkan

agar karyawan terus memperbaiki semangat kerja sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara insentif dengan semangat kerja dapat dilakukan di tempat lain dengan mengacu bahwa insentif mempengaruhi semangat kerja. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Reprindo Prasadha , yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang melebihi dari kewajibannya.
2. Karyawan sebaiknya meningkatkan keinginan untuk mencapai tujuan, karena dengan tercapainya tujuan organisasi maka perusahaan akan memberikan penghargaan, salah satunya berupa insentif pada tiap bulannya.
3. Dalam penelitian ini masih terbatas dalam mengkaji insentif dan hubungannya dengan semangat kerja. Untuk itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang keterkaitan insentif dengan semangat kerja agar lebih baik lagi.