

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara insentif dengan semangat kerja, dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan Uji koefisien determinasi hal ini dapat diartikan variasi semangat kerja ditentukan oleh insentif.
2. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:
  - a. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara insentif dengan semangat kerja. Artinya, jika insentif tinggi, maka semangat kerja akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika insentif rendah, maka semangat kerja akan rendah.
  - b. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara insentif dengan semangat kerja. Artinya, terdapat hubungan positif yang signifikan antara insentif dengan semangat kerja.
  - c. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara insentif dengan semangat kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara insentif dengan semangat kerja.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan yang telah diuraikan bahwa insentif dapat mempengaruhi semangat kerja pada karyawan PT. Citra Interlindo Cikarang. Dari hasil penelitian tersebut, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan peranan insentif dalam meningkatkan semangat kerja pada karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah terdapat 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. Dan oleh sebab itu karyawan juga harus meningkatkan kinerjanya agar memperoleh insentif yang lebih tinggi serta meningkatkan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan skor tertinggi dari sub indikator kesenangan yaitu setiap karyawan bekerja dengan mengerjakan pekerjaannya dengan tidak terpaksa, karena pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah menjadi tanggung jawab atas pekerjaannya yang telah menjadi kewajibannya dan siap menerima pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Oleh sebab itu hal ini membuat karyawan merasa lebih senang dalam melakukan pekerjaannya dengan tidak terpaksa serta karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil hitung skor terendah pada sub indikator mengerjakan pekerjaan dengan baik. Dikarenakan karyawan kurang kurang paham dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga karyawan hanya bekerja dengan kemampuan yang minim hal ini yang mengakibatkan

karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal ini dapat mempengaruhi hasil pekerjaannya secara tidak maksimal dan hal ini disebabkan juga dengan pendidikan yang rendah sehingga keterampilan yang dimiliki karyawan terbatas.

Semangat kerja pada karyawan PT. Citra Interlindo Cikarang tidak hanya dipengaruhi oleh insentif saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa insentif merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian maka peneliti memberikan saran:

1. Bagi PT. Citra Interlindo, perusahaan sebaiknya meningkatkan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan semakin tinggi kinerja maka akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang melebihi kewajibannya dan dalam variabel semangat kerja, sub indikator terendah adalah mengerjakan pekerjaan dengan baik. Dari hal tersebut, sebaiknya perusahaan memberikan training kepada karyawan dan pelatihan secara berkala agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik.

2. Bagi Karyawan, sebaiknya karyawan dapat memotivasi diri sendiri agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan rasa nyaman agar meningkatkan pekerjaan dengan yang baik dan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak faktor yang terkait dengan semangat kerja misalnya minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, faktor gaji, dan suasana kerja. Oleh sebab itu penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian khususnya mengenai insentif dalam hubungan dengan semangat kerja.