

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi ( $r$ ) didapat nilai korelasi antara penerimaan insentif dengan motivasi kerja ( $r$ ) adalah 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara penerimaan insentif dengan motivasi kerja.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) maka diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,710, yang berarti motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh penerimaan insentif sebesar 71% sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Salah satu penjelasan hadis sahih yang mengarah kepada pemberian insentif yang seharusnya mereka dapatkan

sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan (pimpinan) wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai. Begitu juga dalam suatu organisasi wajib memberikan imbalan kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati, selain itu organisasi bisa memberikan tambahan dari gaji yang biasa diterima (insentif) untuk menambah semangat kerja karyawannya dengan tujuan untuk memotivasi kerja karyawannya.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh penerimaan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Pt Fajar Mandiri Baros – Serang, saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Bagi PT Fajar Mandiri Baros – Serang
  - a. Sebaiknya PT Fajar Mandiri Baros – Serang tetap memberikan insentif, karena insentif merupakan daya tarik atau perangsang yang digunakan sebagai

alat untuk memotivasi karyawan agar semangat dan gairah sehingga perestasi kerja meningkat.

- b. Sebaiknya PT Fajar Mandiri Baros – Serang mempertahankan sistem pemberian insentif telah dilaksanakan selama ini bahkan lebih baik jika ditingkatkan lagi, baik dari segi jumlah nominal ataupun dari sistem pemberian insentif. Perusahaan juga perlu mengetahui keinginan karyawan akan jenis insentif yang paling baik, dimana karyawan dapat menerimanya dan merasa puas sehingga lebih termotivasi dalam bekerja.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Sebaiknya dapat menganalisis faktor – faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi seperti keamanan,, penghargaan agar penelitian ini dapat lebih baik.