

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif (X) terhadap motivasi kerja (Y1) karena nilai pengujian hipotesis menunjukkan nilai nilai t-hitung sebesar 3,332 dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002, maka nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil penelitian ini memiliki implikasi bisnis bahwa dengan memberikan insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan insentif yang adil dan setara berdasarkan prestasi kerja karyawan untuk memotivasi semangat kerja guna memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari insentif (X) terhadap lingkungan kerja (Y2) karena nilai t hitungnya adalah 2,327 dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026 sehingga nilai signifikansinya adalah $< 0,05$. Implikasi bagi perusahaan dari hasil penelitian ini adalah pemberian insentif yang setara dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik yaitu tidak adanya kecemburuan sosial antar karyawan, menjadikan hubungan antara karyawan dan atasan sama-sama baik karena karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. .

5.2 Saran

Beberapa hal yang dapat dimasukkan ke dalam pencarian ini antara lain:

1. PT. Puma Logistics Indonesia harus memberikan kesempatan karir dan promosi yang sama di perusahaan kepada seluruh karyawan agar lebih termotivasi untuk bekerja.
2. PT. Puma Logistics Indonesia harus memberikan insentif sesuai dengan pekerjaan karyawannya. Sebagai bentuk kepedulian agar tidak terjadi kecemburuan sosial dan agar perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.
3. Penelitian ini dapat menjadi referensi atau kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya penelitian yang berkaitan dengan insentif karyawan perusahaan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.