# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Kesimpulan

Dari hasil Penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan *PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung*, dapat diambil kesimpulan:

1. Tanggapan karyawan *PT. Pos Indonesia (persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung* mengenai insentif berdasarkan hasil dari kuesioner yang disebarkan pada 65 karyawan adalah **baik**, dimana terdapat 47.7% responden yang menyatakan setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel insentif, hal ini berarti tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.
2. Tanggapan karyawan *PT. Pos Indonesia (persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung* mengenai motivasi kerja berdasarkan hasil dari kuesioner yang disebarkan pada 65 karyawan adalah **cukup**, hal ini berarti perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis data, maka terdapat pengaruh positif yang kuat antara insentif terhadap motivasi kerja di *PT. Pos Indonesia (persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung*, nilai korelasi menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut kuat dan searah, sedangkan tanda positif menunjukkan bahwa semakin besar perubahan yang terjadi pada Variable X (Insentif) maka semakin besar perubahan yang terjadi pada Variabel Y (Motivasi Kerja

Karyawan), atau sebaliknya semakin kecil perubahan yang terjadi pada Insentif maka semakin kecil pula motivasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (*Kd*) adalah 40.83%, nilai ini dapat diartikan bahwa sebesar 59.17% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti: kompensasi, disiplin kerja atau konflik dengan rekan kerja.

**5.2 Saran**

1. Insentif memang sudah seharusnya dilaksanakan sesuai dengan standar masing-masing perusahaan. Tujuannya tentu saja agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga karyawan dapat berguna untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, insentif harus ditingkatkan lagi dengan cara lebih memperhatikan waktu, jumlah dan kebutuhan karyawan akan insentif tersebut.
2. Motivasi kerja karyawan di *PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung* dinilai cukup. Perusahaan disarankan untuk lebih memenuhi dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan, agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karena kalau tidak ditingkatkan, dikhawatirkan motivasi kerja karyawan akan cenderung menurun dan membuat perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Perusahaan hendaknya memberikan kebijakan insentif yang profesional sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Walaupun hubungan kedua variabel kuat, tetapi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor lain. Perusahaan harus mampu meminimalisasi faktor lain tersebut antara lain dengan cara lebih

memperhatikan kebutuhan karyawan, mengadakan konseling, memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri, menuangkan ide dan melakukan penilaian, serta memberikan kompensasi yang sesuai di luar insentif.