

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon, untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat insentif pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon yang terdiri dari indikator Tunjangan, Bonus, Kompensasi, Fasilitas Kantor, Jaminan Sosial, dan Pemberian Piagam Penghargaan. berada pada kategori tinggi.
2. Kondisi lingkungan kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon, yang terdiri dari 2 indikator yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik berada pada kategori tinggi.
3. Gambaran tingkat semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon yang terdiri dari 3 indikator yaitu Disiplin, Presensi dan Tanggung Jawab berada pada kategori tinggi.
4. Insentif berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat insentif, akan semakin tinggi semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, akan semakin tinggi semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon.
6. Insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang terhadap semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. Sedangkan hasil uji korelasi yang menunjukkan bahwa korelasi insentif berada pada kategori lemah,

lingkungan kerja berada pada kategori lemah dan semangat kerja berada pada kategori sedang. Hal ini menginformasikan bahwa insentif dan

lingkungan kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon kuat dan efektif sehingga memunculkan tingginya semangat kerja.

1.2. Saran

1. Berdasarkan gambaran kondisi insentif, diketahui skor paling rendah/paling lemah terdapat pada indikator Pemberian Piagam Penghargaan. Oleh sebab itu, upaya peningkatan pemberian piagam penghargaan dapat dilakukan dengan cara pemberian penghargaan sesuai dengan hasil pekerjaan pegawai.
2. Indikator terendah dari lingkungan kerja adalah indikator lingkungan kerja fisik. Untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik, maka harus memperhatikan kondisi seperti tata letak meja diberi jarak satu dengan yang lainnya kurang lebih 80 cm, pencahayaan sebaiknya diatur dengan memperbaiki tata letak peralatan seperti lemari dan peralatan lainnya agar tidak menghalangi distribusi cahaya dari lampu maupun jendela.
3. Indikator terendah dari semangat kerja adalah presensi. Untuk meningkatkan presensi pegawai dapat dilakukan dengan cara pemberian *reward* dan *punishment*. Penghargaan yang dimaksud adalah dengan cara memberikan bonus lebih bagi pegawai yang datang tepat waktu dan hadir dalam acara kantor. Sedangkan hukumannya adalah memotong tunjangan yang diterima jika melanggar peraturan yang berlaku. Dan pemimpin harus lebih tegas seperti memberikan teguran langsung kepada pegawai yang tidak disiplin.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja secara lebih komprehensif, maka peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan menambah sub variabel pada ketiga variabel yang diteliti, serta menambah jumlah sampel yang lebih besar, sehingga nilai korelasi dan temuan menjadi lebih signifikan.