

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *subjective well-being* dengan semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Bengkalis. Semakin tinggi *subjective well-being* yang dirasakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) maka semakin tinggi semangat kerja, sebaliknya semakin rendah *subjective well-being* yang dirasakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka semakin rendah semangat kerja.

B. Saran

Ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan kepada pihak terkait adalah sebagai berikut :

1. Pemerintah Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan penelitian ini, diharapkan agar dapat mempertahankan *subjective well-being* yang dimiliki, dengan harapan kedepannya Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut dapat lebih meningkatkan lagi semangat kerjanya. Karena semangat kerja pada pegawai sangat berkaitan dengan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain atau menambahkan variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS), dikarenakan sumbangan efektif *subjective well-being* terhadap semangat kerja hanya 6,4% yang dimana berarti kurang dari 10%, sehingga pada penelitian selanjutnya diperlukan variabel sebagai pengganti *subjective well-being* atau juga pada penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lainnya yang lebih dapat memperlihatkan dan menunjukkan pengaruh yang lebih tinggi terhadap semangat kerja. Variabel yang dapat digunakan seperti kepemimpinan atau kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian dengan lokasi atau kabupaten yang berbeda untuk menambahkan dan memperluas hasil penelitian dengan subjek Pegawai Negeri Sipil (PNS).