

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Setelah penulis menganalisa dan melakukan pembahasan pada Bab IV maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Gaji dan upah (X_1) yaitu mempunyai pengaruh terhadap upah terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan pada analisis yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $5,806 > 2,201$ dengan taraf signifikan 5%.
2. Kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan pada hasil analisis yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $2,292 > 2,201$ dengan taraf signifikan 5%.
3. Prestasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan pada hasil analisis yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $5,723 > 2,201$ dengan taraf signifikan 5%.
4. Gaji dan upah, kepuasan kerja dan prestasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan pada hasil analisis dengan uji F dimana F hitung lebih besar dari F tabel sebesar $0,39546 > 4,31$ dengan df 3 : 36.
5. Koefisien gaji dan upah (0,47) setiap peningkatan gaji dan upah satuan akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja 0,47 satuan,

koefisien kepuasan kerja (0,252) setiap peningkatan kepuasan kerja satu satuan akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja 0,252 satuan, koefisien prestasi kerja (0,634) setiap peningkatan prestasi kerja satu satuan akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja 0,634 satuan.

6. R_2 = koefisien determinasi sebesar 0,767 artinya sebesar 76,7 % motivasi kerja dipengaruhi oleh gaji dan upah, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Dan 23,3 % motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar gaji dan upah,kepuasan kerja dan prestasi kerja.

B. SARAN

Setelah diperoleh beberapa kesimpulan seperti tersebut di atas, maka penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk gaji dan upah, sebaiknya perusahaan Jaya Abadi tetap memotivasi karyawannya dengan pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan kemampuan, jabatan, kondisi kerja, produktivitas dan jerih payah.
2. Untuk kepuasan kerja, sebaiknya perusahaan Jaya Abadi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dalam bekerja, memperhatikan lingkungan tempat kerja, keselamatan kerja, ganjaran yang pantas, teman-teman kerja dalam memberikan dorongan dan hubungan atasan dan bawahan.

meliputi : ketepatan, ketelitian, kerapian, loyalitas dalam bekerja serta kerja sama antara rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu perusahaan juga memberikan kontra prestasi dengan cara meningkatkan gaji dan upah, dan pemberian insentif yang lain sesuai dengan prestasi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Tulus, 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS 10 for Window 2002.

Arikunto, Suharsimi, 1983. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Bina Aksara, Jakarta.

Dessler Gray, 1993. *Manajemen Personalia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Haryono Subiyakto, 1995. *Statistika (Infren) untuk Bisnis*, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi YKPN, Yogyakarta.

James. L. Gribson, John M. Ivancevich, 1993, *Organisasi dan Manajemen Personalia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Kenneth, N. Wexley, Ph. D. Gray A. Yulk Ph. D, *Perilaku Organisasi dan Psikologis Personalia*, Penerbit Bina Aksaran, Jakarta.

Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, Penerbit, CV Mandar Maju.

Siagian, Sondang P, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Stephen P. Robbins, 1979. *Perilaku Organisasi*, penerbit PT Prehallindo, Jakarta.