

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN



5.1. Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat ditarik 3 kesimpulan berdasarkan data primer yang diperoleh peneliti :

1. Mayoritas satpam yang bekerja di perumahan Dadali memiliki persepsi rendah terhadap imbalan yang diberikan oleh pengelola perumahan tetapi memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini didasari oleh ketidaksesuaian kebijakan atas imbalan dengan pekerjaan yang dijalani.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada satpam perumahan Dadali, persepsi imbalan memiliki pengaruh positif namun berkorelasi lemah terhadap motivasi kerja. Menurut hasil statistika, pengaruh persepsi imbalan hanya sebesar 1,4 % terhadap tingkat motivasi kerja satpam dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk :

1. Pihak pengelola perumahan mengkaji ulang kebijakan atas imbalan yang diberikan kepada anggota satpam.
2. Untuk kebijakan reward dan punishment dibuat flexible menyesuaikan dengan tingkat kesulitan daerah penjagaan.
3. Dilakukan penelitian lanjutan untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja satpam agar dapat diterapkan di perumahan Dadali.

DAFTAR PUSTAKA



- Aguinis, Herman. (2007). *Performance Management*. Pearson: Prentice Hall
- Amstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* 10th edition. London: Kogan Page.
- Cherrington, David J. (1995). *The Management of Human Resources* (4th Edition). New Jersey: Prentice Hall Inc
- Danim, Sudarwan. (2001). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: PT RINEKA CIPTA
- Drs. Jalaludin Rakhmat, M.Sc. (2004). *Psikologi Komunikasi*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Gibson, James L et al. (2009). *Organisasi*. Edisi ke lima. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Herzberg, Fredrick. 2008. *One More Time: How do You Motivate Employees?*. Boston : Harvard Bussiness Press.
- Husein, Umar, (1999). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Joseph. J., M. (1998). *Strategic Compensation : Human Resource Management Approach*. New Jersey: Prentice-Hall.Inc.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior*, Eighth Edition, McGraw-Hill International Book Company, New York.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Human Resource Management*. Pearson Prentice Hall.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

- Mullins, John W., Orville C. Walker Jr., Jean Claude Larreche, and Harper W. Boyd. (2005). *Marketing Management : a Strategic Decision Making approach*, Fift Edition. New York: The Mc Graw – Hill company.
- Robbins, S.P. (2001). *Psikologi Organisasi*, (Edisi ke-8). Jakarta : Prenhallindo.
- Mathis, Robert L & J.H. Jackson (2008). *Human Resource Management*. Thomson South-Western.
- Siagian, S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slameto.(2003).Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya.Jakarta:Rineka Cipta.
- Walgito, Bimo. (2002). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta:Andi Offset
- William B. Werther, K. D. (2004). *Human Resource and Personnel Management*. New York: Mc.Graw-Hill.
- Wursanto, (2000). *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta : Penerbit Kanisius.
- www.beritasatu.com [Diakses 2 Agustus 2016].
- kompas.com [Diakses 4 Agustus 2017].
- www.rumah.com [Diakses 8 Agustus 2017].
- news.detik.com [Diakses 13 Agustus 2017].
- kbbi.web.id/pusat, [Diakses 21 September 2017].
- www.12manage.com/methods_herzberg_two_factor_theory.html
- Mohammad Mulyadi.(2011). *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya*. Jurnal Studi Komunikasi dan Media
<http://digilib.uinsby.ac.id/428/6/Bab%203.pdf>
- Kyoung-Ran Shim, B.-J. P.-T.-H. (2016). *Relationships between golf range users' participation motivation, satisfaction, and exercise adherence intention*. 50-62.
<http://emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/APJIE-04-2017-016>
- Parsidi dan Soetomo WE. Hendrajaya. (2015). *Pengaruh Persepsi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta dengan Kompensasi Kerja Sebagai Variable Moderasi. Jurnal Media Wisata

<http://amptajurnal.ac.id/index.php/MWS/article/viewFile/132/97>

Eddy Madiono Sutanto, Ferdian Mario Patty. (2014). *Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pt. Amita Bara Sejahtera. Journal Of Business and Banking*

<http://repository.petra.ac.id/17035/1/289-731-1-SM.pdf>

Lawrence. (2013). *Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research. Springer*

https://ace.uindy.edu/access/content/group/25d1b231-afc6-47b1-b00e-cf3425b39a5c/OTPP_PTPP%20536%20ONL/Articles/Palinkas_Sampling_AdmPolicyMentHealth_2013.pdf

