

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar dari responden pada Perusahaan CM Meubel memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang dengan faktor yang paling diutamakan dalam pekerjaan tersebut Harapan /Expectancy.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja ialah dengan cara menaikkan standar gaji dan tambahan bonus .

6.2 Saran

Dari Hasil penelitian langsung dan mengacu pada hasil perhitungan kuisisioner yang diberikan kepada para pegawai di Perusahaan CM meubel sebelumnya dan berdasarkan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran yang dapat dikemukakan untuk dapat mengatasi kekurangan – kekurangan atau masalah pada perusahaan CM Meubel, sebagai berikut :

1. Pemilik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan wawasan dan pengetahuan kepada pegawai, mendatangkan ahli tentang dunia Meubel di tanah air, menerangkan tentang ekonomi yang berada di Indonesia.

2. Pemilik memberikan fasilitas seperti alat kerja untuk menunjang pekerjaan pegawai.
3. Pemilik Memberikan bonus yang lebih besar agar memacu motivasi pegawai seperti bonus ganda, penghargaan atau reward yang diberikan.
4. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang mengabdikan kepada perusahaan dengan waktu yang cukup lama.

DAFTAR PUSTAKA

Robbins SP,dan Judge 2002. Perilaku organisasi, Jakarta : Salemba empat Hal 284.

Hadari Nawawi, (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gadjah Mada University press, Yogyakarta.

McGregor, Douglas ., The Personal Management, ed *C.McGregor* and W.Bennis, New York McGraw Hill 1967.

Vroom,Victor H, "work & motivation ". Winkel` (2005). psikologi pengajaran. Yogyakarta : Media abadi.

Craig C. Pinder (1948) dalam bukunya *Work Motivation* .

Teori Motivasi dan Pengukuran Dr. Hamzah B. Uno M.P.d. Bumi Askara.

Prof . Dr. Sugiyono ,Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (ALFABETA BANDUNG).