

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dengan judul Pengaruh Upah Minimum Kota (UMK) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Hamdan Jaya Makmur Kota Tangerang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

#### A. Kesimpulan

Pengaruh Upah Minimum Kota (Variabel X) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Variabel Y). Diketahui berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara Upah Minimum Kota (Variabel X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Variabel Y) menghasilkan angka 0,557. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan korelasi (sedang) antara Upah Minimum Kota (Variabel X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Variabel Y) karena nilai  $r$  terletak pada interval 0,40 - 0,599. Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  6,633 dan nilai  $t_{tabel}$  1,660 oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,633 > 1,660$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Upah Minimum Kota (Variabel X) terhadap Motivasi Kerja (Variabel Y). Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil uji R square diketahui persentase Pengaruh Upah Minimum Kota terhadap Motivasi Kerja

Karyawan PT. Hamdan Jaya Makmur sebesar 31% dan sebesar 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan sehingga perlu adanya perbaikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Untuk itu, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

### **1. Pihak Pemerintah**

Pihak Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah agar terus senantiasa melakukan kontrol terhadap kebijakan yang telah ditetapkan khususnya terkait dengan Upah Minimum Kota (UMK). Fungsi kontrol dimaksudkan untuk mengetahui berjalan dan tidaknya kebijakan UMK pada suatu perusahaan yang dimanaseharusnya perusahaan tersebut menerapkan UMK namun sampai saat ini belum menerapkan UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

### **2. Pihak Karyawan**

Bagi karyawan untuk senantiasa melakukan koordinasi dan saling memahami antara pihak karyawan dengan pihak perusahaan terkait UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadinya kesalahpahaman antara pihak perusahaan dan karyawan. Untuk itu, karyawan dan perusahaan

senantiasa menjalankan tugas dan kewajibannya masing-masing sesuai dengan aturan yang berlaku atau aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun daerah.

### 3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan agar untuk mengkaji lebih dalam permasalahan Upah Minimum Kota (UMK) terhadap Motivasi Kerja Karyawan khususnya dan dapat mengembangkan lebih jauh dengan menyertakan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan UMK.