

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan gaji dan *employee morale* (semangat kerja) pada pegawai negeri sipil honorer. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan gaji, maka semakin tinggi *employee morale* (semangat kerja) pada pegawai negeri sipil honorer. Sebaliknya semakin rendah kepuasan gaji, maka semakin rendah *employee morale* (semangat kerja) pada pegawai negeri sipil honorer.

B. Saran

1. Bagi Responden Penelitian

Responden diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan *employee morale* (semangat kerja) yang telah dimiliki, dengan terjaganya *employee morale* (semangat kerja) maka hal tersebut dapat mengoptimalkan kinerja pegawai yang akhirnya berimbas pada kualitas instansi. Salah satu cara untuk menjaga *employee morale* (semangat kerja) yaitu memiliki hubungan sosial yang baik antar karyawan, sehingga dengan adanya hubungan sosial yang baik maka akan menumbuhkan interaksi dan komunikasi yang baik pula antar karyawan.

2. Bagi Instansi

Pihak instansi diharapkan memberikan gaji sesuai dengan kompetensi dan pendidikan terakhir pegawai, sehingga dengan pemberian gaji yang sesuai maka

pegawai akan merasa puas terhadap gajinya. Hal tersebut dapat membuat semangat kerja pegawai meningkat, dimana hal itu dapat berimbas pada kualitas pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa dan meminimalisir kelemahan yang ada dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian juga dapat dikembangkan ke lingkup yang berbeda dari sebuah instansi agar menghasilkan responden yang lebih beragam, mengingat penelitian ini hanya berada di lingkup instansi.