

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil analisis data dan pembahasan dari bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Selain itu terdapat 2 sumber motivasi kerja yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar di mulai dan di teruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar (Sadirman,A.M, 2001).

5.2 Keterbatasan Penelitian.

Penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan, yang diharapkan bisa dijadikan bahan acuan untuk membuat penelitian yang lebih baik lagi di kemudian hari. Berikut merupakan beberapa keterbatasan penelitian ini, antara lain:

1. Objek dalam penelitian ini masih dalam ruang lingkup yang sempit, yaitu ritel. Sehingga bagi para peneliti selanjutnya dapat menerapkan pada

lingkup yang lebih luas lagi, misalnya pada konteks family business, dan lain-lain.

2. Metode perhitungan hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana, sehingga disarankan bagi para peneliti selanjutnya dapat menggunakan alternatif metode pengujian lain.
3. Variabel-variabel dalam penelitian ini masih sedikit sehingga bagi para peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain untuk diidentifikasi.
4. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi di luar kemampuan peneliti sehingga dapat saja mempengaruhi hasil penelitian ini. Peneliti menyarankan perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut dari penelitian ini agar diperoleh hasil yang lebih layak untuk mendukung penelitian selanjutnya.

5.3 Implikasi Penelitian.

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya rancangan program motivasi dapat mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing. Motivasi seseorang muncul karena adanya kebutuhan berprestasi antara lain harapan untuk melakukan tugas dengan berhasil. Orang yang mempunyai motivasi untuk berprestasi tinggi ingin menyelesaikan tugas dan meningkatkan penampilan mereka yang berorientasi pada masalah yang dapat memberi tantangan dan menghendaki umpan balik. Selain itu orang yang mempunyai motivasi untuk berprestasi tinggi juga akan selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa rancangan program motivasi yang diterapkannya yaitu:

1. Dengan hasil penelitian ini ISS memberikan penghargaan *the best employee* dan *Golden Heart Award* untuk karyawan terbaik. Menjadi karyawan terbaik harus memenuhi beberapa persyaratan seperti karyawan memiliki daya fisik yang kuat, karyawan yang selalu hadir pada saat jam kerja, karyawan yang jujur, dan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Penghargaan tersebut dapat berupa piagam dan uang tunai, serta berpeluang untuk naik level atau naik jenjang karier. Dengan memberikan penghargaan seperti itu maka setiap karyawan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya menjadi yang lebih baik dan setiap karyawan akan selalu berusaha untuk memiliki sikap dan karakter yang baik.
2. Dari hasil penelitian ini ISS selalu mengadakan *briefing* sehari 2 kali, *briefing* yang pertama yaitu untuk target pekerjaan yang hari ini para karyawan kerjakan dan *briefing* yang terakhir yaitu evaluasi pekerjaan mereka yang telah dilakukan pada hari ini. Dengan seperti itu setiap karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan target pekerjaan mereka masing-masing.
3. Dari hasil penelitian ini sebelum bekerja di ISS, PT.ISS mengadakan pelatihan atau pendidikan yang bernama *NCC Cleaning*. Pelatihan ini diadakan selama 9 hari, dan di dalam pelatihan nya karyawan di ajarkan secara teori dan praktek. Fungsi dari pelatihan ini supaya setiap karyawan siap ketika sudah bekerja di lapangan nanti.

4. Dari hasil penelitian ini ISS juga dapat memberikan *punishment* bagi karyawan yang sering melakukan kesalahan dan karyawan yang tidak disiplin, dengan beberapa tahapan prosedur dimulai dari teguran lisan, konseling, sampai di berikan surat peringatan sampai batas 3 kali. Hal ini dilakukan supaya setiap karyawan lebih disiplin dan memperbaiki kinerja karyawan agar lebih baik.
5. Dari hasil penelitian ini ISS juga memberikan rapot untuk setiap karyawannya setiap bulan, rapot itu dinamakan *skill matrix*. Rapot tersebut merupakan rapot hasil kinerja yang telah dicapai oleh para karyawannya selama 1 bulan. Dengan adanya rapot tersebut akan membuat setiap karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi sesuai dengan standar perusahaan.
6. Dari hasil penelitian ini tim *leader* ISS juga selalu memberikan pengawasan dan pelatihan setiap hari kepada masing-masing karyawan, supaya setiap karyawan dapat memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik.
7. Dari hasil penelitian ini ISS sudah cukup baik dalam memotivasi karyawannya masing-masing, sehingga setiap karyawan mampu berkinerja dengan baik dan memiliki sikap disiplin dalam bekerja.
8. Dari hasil penelitian ini ISS sudah cukup baik dalam mendidik setiap karyawannya terutama dalam hal etika. Setiap karyawan memiliki etika yang baik ketika bertemu dengan sesama karyawannya maupun ketika karyawan bertemu dengan dosen dan mahasiswa seperti, memberikan sapaan dan salam kepada sesama karyawan dan dosen serta mahasiswa.

9. Dari hasil penelitian ini ISS perlu melakukan training atau pelatihan lebih dalam lagi kepada setiap karyawan untuk segenap aspek indikator yang ada di *skill matrix*, supaya setiap karyawan mampu mengerjakan setiap aspek indikator yang ada di *skill matrix* dengan lebih baik.

