

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil analisis data, dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Tingkat Motivasi yang dimiliki oleh anggota Teater Topeng terhadap organisasi UKM Teater Topeng adalah sebesar 3,54 dari 5
2. Tingkat Loyalitas yang dimiliki oleh anggota Teater Topeng terhadap organisasi UKM Teater Topeng adalah sebesar 3,68 dari 5
3. Terdapat pengaruh simultan antara Motivasi terhadap Loyalitas pada anggota di dalam UKM Teater Topeng sebesar 26% sedangkan sisanya sebesar 74% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini, misalnya yaitu variabel kepemimpinan, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), dan lainnya.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi pihak UKM Teater Topeng.

1. A. Motivasi Intrinsik

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dalam Motivasi Intrinsik terdapat tiga indikator yang berada di bawah nilai rata-rata, yaitu: Indikator Prestasi, Pemimpin dari organisasi harus lebih memperhatikan perkembangan dari tiap

individu anggotanya, sehingga pemberian motivasi dapat tersalurkan dengan baik untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi anggota. Indikator Penghargaan, Pemberian penghargaan perlu di perhatikan sebagai pemberian apresiasi yang dapat berupa material atau pengakuan atas hasil kerja yang telah di lakukannya. Dan Indikator Kenaikan Posisi, pemberian kemudahan dalam kenaikan posisi juga di perlukan, yaitu dengan adanya keterbukaan seleksi tingkat untuk semua anggota yang memang layak untuk memerankan peran atau kepanitiaan tersebut sesuai dengan kemampuannya. Sehingga keahlian berperan ataupun penguasaan panggung pada individu anggota itu tidak hanya pada satu bidang tapi dapat berkembang dan meluas ke bidang lainnya. Hal ini dapat mendorong motivasi anggota untuk lebih tekun berlatih dan rajin untuk mengikuti acara yang di miliki UKM Teater Topeng.

B. Motivasi Ekstrinsik

Dalam Motivasi Ekstrinsik terdapat tiga indikator yang berada di bawah nilai rata-rata, yaitu: Indikator Kebijakan Organisasi, peraturan yang di miliki di dalam organisasi Teater Topeng perlu di pertegas dalam pensosialisasiannya dan memberikan rasa keterjaminan untuk para anggota sehingga anggotanya dapat merasa aman untuk berada di dalam organisasi tersebut. Indikator Apresiasi, pemberian apresiasi harus di biasakan untuk di lakukan oleh pemimpin organisasi, pemimpin naskah atau sutradara, dan dari sesama rekan kerja untuk menghargai hasil kerja keras yang telah di lakukan. Dan Indikator Kondisi Kerja, keadaan lingkungan seperti tempat berlatih dan ruang sekre

dari UKM Teater Topeng perlu di perhatikan kebersihan dan kerapihannya untuk memberikan rasa aman dan nyaman pada anggotanya.

C. Pemberian motivasi tidak selamanya harus berasal dari atasan atau pemimpin Unit Kegiatan ke pada bawahannya saja, tetapi bisa juga dari sesama rekan kerjanya, dari senior kerjanya, dan dari lingkungan di luar organisasi tersebut. Karena Motivasi tidak hanya berasal dari kondisi di dalam organisas, tetapi juga berasal dari kondisi lingkungan organisasi yang dapat mendukung keberlangsungan kegiatan yang di miliki UKM Teater Topeng.

2. Dalam setiap kegiatan yang di miliki UKM Teater Topeng di sarankan pemimpin dan para anggotanya saling merangkul untuk mengajak tiap anggotan lainnya agar tetap aktif terlibat di dalam organisasi, saling menyadari bahwa tiap anggota berhak untuk mendapatkan peran dan berhak mengambil tugas untuk bertanggung jawab di dalam kegiatan, saling memberikan masukan dan bantuan sebagai pemberian motivasi sehingga dapat menekan adanya perasaan ketidak nyamanan dan dapat meningkatkan Intensitas Berfikir untuk Tidak Mencari Alternatif lain seperti berfikir untuk menyibukkan dirinya dalam kegiatan atau organisasi lainnya.

1.3 Saran

1. Dalam penelitian ini menggabungkan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik, maka untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memisahkannya dan menggunakan Analisis Regresi Berganda.
2. Dalam penelitian ini diketahui variabel Motivasi berpengaruh sebesar 26% terhadap Loyalitas, maka untuk penelitian selanjutnya dapat digunakan variabel lainnya seperti variable kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja, kompensasi, dan lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel lain yang mempengaruhi Loyalitas.
3. Dalam penelitian ini hanya menjadikan Unit Kegiatan Mahasiswa Teater Topeng sebagai objek penelitian, dalam penelitian selanjutnya dapat menggunakan seluruh Unit Kegiatan Mahasiswa yang ada di Universitas Kristen Maranatha, sehingga dapat melihat secara komprehensif.