

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis pada *Oranje Pergola Restaurant Lido Lakes Resort & Conference* serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi motivasi karyawan *Oranje Pergola Restaurant* sebagian besar berada pada kategori baik serta hasil akhir penilaian mengenai peningkatan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi menunjukkan bahwa hubungan motivasi dan kinerja adalah berbanding lurus. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis melalui kuesioner yang disebarakan kepada para karyawan *Oranje Pergola Restaurant LIDO LAKES RESORT & CONFERENCE* Bogor-Sukabumi. Motivasi karyawan *Oranje Pergola Restaurant* baik dari sisi *hygiene factor* maupun *motivator factor* berada pada tingkat puas. Bila dilihat dari banyaknya aspek yang diajukan kepada para, karyawan *Oranje Pergola Restaurant* hanya 3 (tiga) aspek yang terletak di bawah garis rata-rata atau tidak puas akan *Hygiene Factor* yang ada, antara lain program tunjangan, gaji pokok yang diterima, dan kelengkapan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan yang dirasakan masih kurang

dalam menunjang kegiatan operasional. Untuk aspek *Motivator Factor* terdapat 3 aspek yang dirasakan masih kurang atau tidak puas yaitu; penghargaan akan prestasi karyawan, promosi dan jenjang karier. Pada aspek-aspek yang lainnya sebagian sudah berada di atas garis rata-rata atau garis ideal, hal ini menunjukkan *hygiene factor* dan *factor* motivator di *Oranje Pergola Restaurant* sebagian besar sudah baik, manajemen sudah banyak merealisasikan akan kebutuhan dari karyawan.

2. Kondisi kinerja karyawan *Oranje Pergola Restaurant* hampir seluruhnya berada pada kategori baik. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan menggunakan skala likert, semua aspek dalam kinerja seperti kehadiran, kepribadian, kemampuan, pelaksanaan pekerjaan, dan supervisory skills hampir seluruhnya baik atau memuaskan.

3. Berdasarkan penelitian ada beberapa aspek yang masih lemah di hygiene faktor dan motivator faktor, oleh karena itu dilakukan upaya peningkatan kinerja dengan pemberian motivasi yang menggunakan teknik pemenuhan kebutuhan dari Maslow. Dari upaya tersebut dan bila dihubungkan dengan Tabel interpretasi maka terlihat adanya hubungan antara kedua faktor motivasi tersebut dengan kinerja para karyawan *Oranje Pergola Restaurant*. Dalam hal ini penulis tidak menutup kemungkinan adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja para karyawan.

B. Saran

Berdasar kesimpulan diatas Penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan upaya peningkatan motivasi kerja karyawan untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan *Oranje Pergola Restaurant* antara lain :

1. Manajemen sebaiknya lebih peduli akan tunjangan yang dibutuhkan oleh karyawan karena tunjangan untuk ketentraman dan ketenangan dalam bekerja. Perusahaan hendaknya mengkaji ulang pemberian gaji dan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi dengan menaikkan gaji mereka. Manajemen sebaiknya untuk meningkatkan kebersihan, diadakan penataan ulang dan kerja bakti membersihkan *lingkungan* agar lebih nyaman lagi. Penulis merekomendasikan untuk aspek promosi karyawan dapat memberikan peranan yang lebih besar sebaiknya manajer personalia dapat menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para karyawan.
2. Pihak manajemen sebaiknya memberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam meningkatkan hasil kerja serta memberikan pelatihan yang sifatnya pengembangan diri dan kedisiplinan karena aspek ini berasal dari diri karyawan itu sendiri.