

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitiin dan pembahasan sebagaimana bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Cara memotivasi karyawan di CV Vicitra Sainatika yaitu dengan :

- 1) Pemberian kebutuhan fisiologis : pemberian makanan 2 x sehari, pakaian kerja dan disediakannya tempat tinggal dan gaji meskipun belumsesuai UMR krena masih minimnya financial perusahaan,
- 2) Kebutuhan keamanan : penyediaan peralatan / alat kerja yang terkontrol dan alat pelindung kerja serta ada ongkos berobat bagi karyaawan yang mengalami sakit,
- 3) Kebutuhan sosial: perusahaan membangun budaya kekeluargaan didalam organisasi.
- 4) Kebutuhan penghargaan: pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri kepada karyawan dengan memberikan kesempatan yang besar kepada karyawan yang mau meningkatkan skill mereka.

Cara memotivasi karyawan yang dilakukan cv vichitra saintika dengan pemenuhan-pemenuhan kebutuhan karyawan, meskipun cara memotivasi karyawannyasepintas seperti teori hirarki kebutuhan abraham maslow, namun dalam pelaksanaannya tidak sekaku dengan skala prioritas teori

Abraham Maslow, akan tetapi lebih luas sesuai kondisi perusahaan dan karyawan (latar belakang pendidikan, dan jarak tempat tinggal karyawan dengan lokasi perusahaan).

2. Dari penerapan motivasi karyawan dengan pendekatan teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow yang memotivasi karyawan CV Vicitra Saintika Jombang antara satu dengan yang lain berbeda, hal ini disebabkan karena latar karyawan satu dengan yang lainnya berbeda.

5.2.Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan peneliti maka peneliti merekomendasikan dalam bentuk saran sebagai berikut :

1. Pemimpin dan Manajer” CV VICHITRA SAINTIKA Jombang. Perlu memperhatikan karyawan dengan baik, dengan lebih intens berkomunikasi dengan staff-sataff yang ada sehingga dalam merumuskan strategi guna memotivasi karyawan bisa sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan.
2. Manajer harus lebih lagi dalam memberikan kebutuhan pengakuan terhadap karyawan agar karyawan lebih termotivasi, serta agar terus menjaga budaya kekeluargaan didalam perusahaan, karena secara pemenuhan fisiologis perusahaan belum bias memberikan gaji yang UMR, Sehingga karyawan akan tetap termotivasi dengan baik meskipun gaji yang diterima tidak sesuai UMR.

3. Pemimpin dan manjer CV VICHITRA SAINTIKA harus lebih insentif mengarahkan karyawan agar kinerja karywan dapat sesuai dengan standar kerja ynag sudah ada.
4. Pemimpin dan Manajer unit harus mengidentifikasi kebutuhan karyawan dengan jeli, sehingga aktivitas dan tujuan perusahaan teralisasi.



DAFTAR PUTAKA

DAFTAR PUTAKA

- Diana, Nur Ilfi, 2008. *Hadis-hadis Ekonomi*, UIN-Malang Press, Malanga..
- Emilia Rosyana Putri, 2001., pengaruh faktor – faktor motivasi terhadap kinerja karyawan,
- Gary Dessler, 1997. *Human Resource Management*, Prentice Hall, USA.
- Gibson, James L., Ivancevich, Donnelly, Jr, 1995. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi I*. Bina Rupa Aksara, Jakarta
- Gomez, Faustinu Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi aksara Jakarta.
- <http://www.agus.blogchandra.com/teori-teori-motivasi/>
- <http://www.docstoc.com>
- <http://www.makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/10/motivasi.html>
- Huberman Michael, 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Purnomo Joko ,2008., *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan*
- Karta sasmita, Ginanjar. 1996. *Pemberdayaan Masyarakat*. Mangkunegara,
- Ken Blanchard, 2002. *Empowerment (Take More Than a Minute)*, Amara Books, Yogyakarta.
- lucky wulan, 2007, **analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan,**
- Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung
- Michael, Huberman. 1992. *Analisa Data Kualitatif*. Penerbit Universitas
- Nasution, 2002, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* Bandung: ,
- Nawawi, Hadari, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung. Burt Nanus, .

Robbins, Stephen. P., 1996. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih bahasa: Hadyana. Preinhallindo, Jakarta.

Safarudin Alwi 2001 .Manajemen SumberDaya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif) ,BPFE Yogyakarta.

Sarwoto, 1992. Dasar-dasar dan Manajemen. Chalia Indonesia, Jakarta

Simamora Henry, 1997. ManajemenSumberDayaManusia, STIE YKPN, Yogyakarta.

azzaSyamri,2012, Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat gentuma raya kabupaten gorontalo utara

Tampubolon, P.Manahan. 2004. Perilaku Organisasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

