

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan juga hasil analisis yang telah peneliti paparkan dan jelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan mengenai peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani di Gudange Tahu Takwa Pusat Oleh-Oleh desa Toyoresmi Kabupaten Kediri

##### 1. Motivasi kerja sumber daya insani di Gudange Tahu Takwa Pusat Oleh-Oleh Kabupaten Kediri

Motivasi kerja yang didapatkan oleh sumber daya insani di GTT Pusat Oleh-Oleh sudah baik. Berdasarkan teori motivasi kerja Abraham Maslow yakni tercapainya beberapa kebutuhan apabila motivasi dikatakan baik, yang pertama adalah kebutuhan psikologikal yakni kebutuhan primer yang harus dipenuhi oleh setiap individu yang mencakup sandang, pangan dan papan dan juga dapat diperoleh dari faktor gaji atau upah yang diterima setiap sumber daya insani. Yang kedua adalah kebutuhan rasa aman yaitu dapat terpenuhi apabila sumber daya insani merasa aman pada saat melakukan pekerjaan yang berarti tidak ada gangguan dari pihak manapun dan kebutuhan rasa aman juga diperoleh dengan adanya asuransi sosial yang menjadikan rasa aman bagi sumber daya insani pada saat melakukan

pekerjaan. Yang ketiga adalah kebutuhan sosial dimana kebutuhan tentang termilikinya cinta dan kasih sayang dan juga hubungan harmonis dengan sesama sumber daya insani, rasa menghargai dan menghormati antar sesama sumber daya insani. Yang selanjutnya adalah kebutuhan penghargaan yakni kebutuhan untuk mendapatkan harga diri, kebutuhan ini juga diperoleh dari hal menunjukkan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki dan diakui oleh pihak lain. Yang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri dimana sumber daya insani dapat memanfaatkan pencapaiannya dan menunjukkan melalui pengembangan dirinya, kebutuhan ini juga dapat diperoleh dari kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan untuk jabatan yang lebih tinggi. Motivasi kerja yang baik juga diberikan oleh pihak perusahaan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik oleh sumber daya insani yang dimiliki.

2. Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani di Gudang Tahu Takwa Pusat Oleh-Oleh desa Toyoresmi Kabupaten Kediri.

Motivasi berperan penting dalam mengasilkkan kinerja yang baik dan juga mampu memberikan semangat kerja yang tinggi. Adanya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni faktor belum adanya rancangan kerja berupa job description yang menjelaskan bahwa setiap sumber daya insani harus melakukan pelayanan yang berupa harus menemani konsumen pada saat konsumen melakukan proses pemilihan produk sampai proses pembelian terjadi. Motivasi kerja tentu menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani,

namun apabila adanya pelatihan kerja dan peraturan yang kurang bisa menyebabkan kinerja menjadi kurang maksimal. Sumber daya insani sudah merasa kinerja yang dihasilkan maksimal karena hal yang diperoleh pada saat pelatihan kerja atau *training* semua sudah dilakukan, tetapi pihak lain yaitu konsumen merasa bahwa kinerja pelayanan yang diberikan kurang maksimal.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang dijelaskan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi kerja oleh perusahaan yang secara langsung tetap dipertahankan dan juga terus ditingkatkan agar sumber daya insani dapat terus melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.
2. Kepada lembaga hendaknya menambahkan rancangan kerja berupa *job description* sumber daya insani tentang pelayanan berlangsung yaitu dengan mengharuskan sumber daya insani menemani konsumen pada saat proses pemilihan produk sehingga konsumen akan merasa puas pada saat menentukan produk yang akan dibeli.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini bisa digunakan sebagai kajian, sumber referensi bagi penelitian selanjutnya. Dan diharapkan untuk mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang

motivasi kerja atau faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya insani di suatu perusahaan.