

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berprestasi karyawan CV. Jala Kencana, Semarang masuk dalam kategori tinggi. Kondisi ini mengindikasikan adanya kemauan keras dari karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya untuk mendapatkan hasil kerja dan nilai kerja yang positif.
2. Motivasi berafiliasi karyawan CV. Jala Kencana, Semarang masuk dalam kategori tinggi. Kondisi ini mengindikasikan adanya kerja sama yang baik di antara karyawan di dalam organisasi perusahaan ini. Kebersamaan dan lingkungan kerja yang positif tercipta karena adanya kedekatan, keterbukaan, dan toleransi antar karyawan.
3. Motivasi berkuasa karyawan CV. Jala Kencana, Semarang juga masuk dalam kategori tinggi. Kondisi motivasi berkuasa yang tinggi merefleksikan adanya antusiasme besar dari karyawan untuk memiliki pengaruh dalam pekerjaannya. Karyawan berusaha melakukan yang terbaik untuk memperoleh tujuan menjadi pemimpin dalam pekerjaannya.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan setelah melakukan penelitian ini adalah:

1. Motivasi berprestasi karyawan CV. Jala Kencana, Semarang dapat ditingkatkan lagi oleh pihak manajemen perusahaan dengan cara lebih memperhatikan faktor kepuasan

kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang disertai hasil kerja yang baik tentunya sangat layak untuk diberi penghargaan baik secara finansial seperti bonus dan insentif maupun non finansial seperti pengakuan dan promosi jabatan.

2. Motivasi berafiliasi karyawan CV. Jala Kencana, Semarang dapat dipertahankan atau bahkan bisa ditingkatkan lagi oleh manajemen perusahaan. Salah satunya dengan cara mengagendakan adanya *gathering* tahunan yang dapat melibatkan seluruh karyawan dari semua divisi. *Gathering* bukan lagi hal yang langka, banyak perusahaan sudah memanfaatkan momen *gathering* untuk lebih mempererat rasa kekeluargaan dan meningkatkan kinerja para karyawan.
3. Motivasi berkuasa karyawan CV. Jala Kencana, Semarang yang tergolong tinggi dapat menjadi hal positif bagi perusahaan. Namun kondisi tersebut peneliti sarankan kepada pihak manajemen CV. Jala Kencana, Semarang untuk dijaga agar tetap berada pada jalur yang benar. *Need for power* yang berlebihan dapat mengarah pada tingginya tensi persaingan di lingkungan kerja yang menjurus pada rasa ingin saling menjatuhkan. Manajemen harus tetap pada posisi netral dan objektif dalam menilai kinerja karyawan. Standar penilaian kinerja yang baku harus dimiliki oleh manajemen untuk mencegah adanya penilaian kinerja yang keliru.