

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dalam kesimpulan yang komprehensif, analisis terhadap motivasi kinerja karyawan di PT Kelola Mina Laut Gresik telah mengungkapkan pentingnya faktor- faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam memengaruhi kualitas kinerja individu dan keseluruhan perusahaan. Temuan dari penelitian ini secara konsisten menyoroti peran penting pengakuan atas prestasi, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab dalam meningkatkan motivasi karyawan. Begitu juga dengan faktor ekstrinsik seperti insentif finansial, keamanan pekerjaan, dan lingkungan kerja yang mendukung juga memiliki peranan signifikan.

Keterkaitan erat antara motivasi yang tinggi dengan kinerja yang optimal telah terbukti dalam analisis ini. Karyawan yang merasa terdorong oleh faktor- faktor motivasi yang disebutkan cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, yang berimplikasi pada peningkatan produktivitas dan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Relevansi temuan ini tidak hanya sebatas pada tingkat individu, melainkan juga membawa implikasi penting bagi manajemen perusahaan. Menerjemahkan temuan ini ke dalam strategi praktis, seperti pengembangan program penghargaan, peluang pengembangan karier yang jelas, dan sistem insentif yang lebih tepat, dapat menjadi langkah kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di PT Kelola Mina Laut Gresik.

Kesimpulannya, penelitian ini menegaskan bahwa pemahaman mendalam tentang

motivasi karyawan memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan. Rekomendasi untuk penelitian lanjutan untuk memperluas sampel dan variabel yang dipertimbangkan merupakan langkah penting dalam memperdalam wawasan mengenai dinamika motivasi karyawan. Dengan memanfaatkan temuan ini secara bijak, perusahaan dapat mengarahkan upaya mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kesuksesan jangka panjang PT Kelola Mina Laut Gresik.

5.2 Saran

Berikut adalah beberapa saran berdasarkan pembahasan mengenai analisis motivasi kinerja karyawan di PT Kelola Mina Laut Gresik:

1. Implementasi Program Pengakuan dan Penghargaan:

Perusahaan dapat merancang program pengakuan yang lebih terstruktur dan terencana atas prestasi karyawan. Penghargaan ini tidak hanya bersifat finansial tetapi juga non-finansial, seperti apresiasi publik, sertifikat penghargaan, atau kesempatan untuk mendapatkan pelatihan tambahan. Hal ini akan memberikan dorongan positif bagi karyawan dan meningkatkan motivasi mereka untuk berkinerja lebih baik.

2. Penyediaan Peluang Pengembangan Karier yang Jelas:

Menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas dan terstruktur akan menjadi insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Program pelatihan, *mentoring*, atau rencana karier yang terdefinisi dapat membantu karyawan melihat jangkauan karier mereka di perusahaan dan meningkatkan motivasi mereka untuk berkembang.

3. Pemantapan Sistem Insentif yang Adaptif:

Melakukan peninjauan ulang terhadap sistem insentif yang ada untuk memastikan bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja dan memberikan motivasi yang tepat. Insentif bisa berupa bonus, tunjangan, atau promosi yang berdasarkan pencapaian kinerja yang nyata.

