PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis yang dilakukan penulis tentang penerapan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Toko Coco Ban, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian mengenai kinerja karyawan, terdapat indikasi bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan Toko Service Coco Ban masih kurang maksimal. Hal ini disebabkan karena target capaian yang diharapkan oleh pemilik masih belum dapat dipenuhi oleh karyawan. Akan tetapi jika dilihat berdasarkan indikator yang digunakan secara keseluruhan, kinerja karyawan dapat dikatakan sudah cukup baik. Namun demikian, meskipun tingkat kinerja karyawan cukup baik, tidak berarti Toko Service Coco Ban tidak mengalami kendala-kendala dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Pemilik juga mengungkapkan bahwa dirinya terus melakukan evaluasi untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, upaya yang dilakukan oleh pemilik untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah memberikan gaji/upah yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan membuat peraturan yang fleksibel dan tidak mengekang serta penindakan lanjutan pada pelanggaran yang dilakukan karyawan untuk membangun budaya kerja yang nyaman dan profesional, menjalin hubungan yang harmonis antara pemilik dengan karyawan serta antara sesama karyawan. Hal ini dilakukan untuk membuat suatu lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan kepada karyawan saat target yang diinginkan berhasil di capai.

3. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan motivasi kerja yang belum dilaksanakan oleh Toko Service Coco Ban yaitu diantaranya pemilik belum memberikan standar keamanan yang sesuai kepada karyawan, fasilitas penunjang seperti toilet dan area istirahat masih belum memadai dan belum adanya pelatihan dan pengembangan bakat bagi karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan tersebut, maka dalam rangka upaya peningkatan kinerja karyawan, diantaranya :

1. Segenap karyawan di UMKM Toko Service Coco Ban terus meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya, hal ini dimaksudkan agar tercapainya tujuan pendidikan yang sudah direncanakan bersama
2. Pemilik harus terus memperhatikan dan meningkatkan upaya dalam memotivasi karyawan agar karyawan dapat terus memberikan kinerja terbaiknya.
3. Pemilik sebagai pengelola kebijakan untuk dapat lebih memotivasi serta melengkapi faktor-faktor yang belum dilaksanakan agar upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih optimal yaitu dengan memperhatikan keamanan karyawan, kelengkapan fasilitas penunjang untuk karyawan, serta memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan agar karyawan dapat mengupgrade ketrampilan dan keahliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Darusman, I., & Nafi, Z. I. (2020). Pentingnya Penghargaan Intrinsik dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Islam*, 5(1), 80–

- 91.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. J. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*, 2(1), 134–147. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Jamaludin, P. P., & Azizi, M. (2021). Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Koza presisi Indonesia Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(2), 240–252. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/525>
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. UNHI Press.
- Nirmalasari, L., & Melawati, E. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(4), 295–304. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.383>
- Nurasia, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu) Vol.*, 11(01), 77–90.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117–129.
- Pratama, Y., & Pratminingsih, S. A. (2023). The Role Of Training And Work Motivation In Improving Employee Performance : Study In The Bandung Sector PT . PLN Indonesia . Peran Pelatihan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Studi Pada PT . PLN Indonesia Sektor Bandung. *MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(December 2022), 921–931.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (eds.); 4th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Sipayung, M. R., & Sihombing, M. (2022). Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pad Hidden Place Cafe. *JOSR: Journal of Social Research*, 1(7), 626–636.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.