



ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI KLINIK PUSAT BEKAM DAN RUQYAH PEDURENAN

MUHAMMAD NUR ISHAK
nurishak@ibm.ac.id

Program Studi Ekonomi Islam Institut Bisnis Muhammadiyah Bekasi

ABSTRACT

Work motivation and employee performance have an important role in the running of the company, in this case the Cupping Center Clinic and Ruqyah, as well as to meet the service standards that have been determined and to be able to survive in the competition amid the rampant business of similar types lately. In this study, the authors wanted to analyze the work motivation and performance of employees at the Center of Cupping and Ruqyah Pedurenan clinics using qualitative methods by interviewing several employees and heads of clinic branches of the Center for Cupping and Ruqiyah Pedurenan. And with this research, the authors conclude that employees of the Central Cupping Center Clinic and Ruqyah Pedurenan employees are less satisfied with the salary received, and the work motivation and performance of employees decrease, even though employees still have motivation to survive because of several factors including life necessities, but more It is important to want to create a better work environment, because with work motivation and good performance hope to be able to improve work careers and also change in income.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dunia industri, perkantoran, perdagangan dan restoran adalah sektor yang mendominasi pada tatanan ekonomi di kota Bekasi periode 2013-2018 rata-rata laju pertumbuhannya ekonomi tembus di angka 5,8 % di tahun 2013 sampai tahun 2016. Dengan demikian tingkat kesibukan dan kejenuhan yang ada di kota Bekasi dipastikan meningkat juga, dan ini membuat peluang bagi unit usaha baru yang bergerak di bidang terapi kesehatan khususnya bekam.

Peluang ini tidak di sia-siakan oleh pendiri klinik bekam dan ruqyah pedurenan meskipun pada dasarnya terapi bekam ini banyak sekali dijumpai hampir di setiap tempat bahkan bekam keliling pun menjamur hampir di setiap majlis, masjid dan komunitas muslim lainnya.

Maka dari itu perlu kiranya ada peninjauan faktor motivasi dan kinerja karyawan pada kelangsungan kegiatan klinik untuk menjaga konsistensi dan standar yang telah ditetapkan guna mampu bertahan di tengah persaingan usaha ini.



Menurut beberapa ahli menjelaskan bahwa motivasi dan kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, seperti yang diutarakan Saydam (2006 : 258) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berupa faktor internal maupun faktor eksternal. Motivasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor eksternal diantaranya adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang terpenuhi, supervisi yang baik, penghargaan prestasi kerja, status perkawinan dan nilai tanggung jawab yang dimiliki. Adapun faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah kepribadian, pendidikan, cita-cita,kebutuh hidup, kejenuhan dan kobosanan.

Untuk mengetahui performa karyawan, maka perusahaan biasanya mengadakan penilaian kinerja karyawan. Seperti yang dikutip dari Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa penilaian kinerja terdiri dari lima kriteria diantaranya adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kerjasama, tanggung jawab pada pekerjaan dan inisiatif pada pekerjaan.

Klinik Pusat Bekam dan Ruqyah tidak ketinggalan dalam persaingan peruntungan usaha dalam bidang terapi kesehatan di tengah ramainya kegiatan bekam dan ruqyah individu (keliling) yang bertempat di perumahan Dukuh Zamrud. Klinik Bekam dan Ruqyah ini memiliki *tagline* “sehat Islami” yang artinya klinik ingin menghadirkan terapi kesehatan yang mengedepankan ajaran Rasulullah sehingga klinik ingin menjalin keakraban dengan pelanggan sesuai ajaran Islam dan bekam sebagai medianya.

Somad Kesalba salah satu karyawan klinik menyampaikan bahwa dalam dunia usaha terapi ini pelayan lah yang harus diutamakan bagi setiap pelanggan, namun akhir akhir ini tingkat pelayanan dan *service* dirasa menurun. Dengan menurunnya pelayan sudah barang tentu dampak dari menurunnya motivasi kerja dari setiap karyawan dan ini disebabkan dari tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sebanding dengan tanggung jawab setiap karyawan dan tingkat kesibukan kerja yang kian menambah.

Senada seperti apa yang disampaikan oleh Unsyiah salah satu karyawan menyampaikan bahwa gaji yang diterima tidak memenuhi kebutuhan hidup sehari sedangkan pekerjaan semakin banyak seiring ramainya pelanggan yang datang untuk terapi baik bekam atau pun ruqyah. Namun disisi lain Ustadz Zamruddin menyampaikan bahwa otoritas tertinggi dalam pengambilan keputusan ada di tangan pemilik usaha. Ustadz Zamruddin juga menyampaikan bahwa kinerja karyawan cukup baik meskipun masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan dan kepala cabang klinik maka dengan ini penulis akan meneliti mengenai “Analisis Motivasi Kinerja karyawan Klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan.

Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan?
2. Bagaimana kinerja karyawan klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui motivasi kerja karyawan klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan.
2. Mengetahui kinerja karyawan klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan.



Manfaat Penelitian

1. Bagi Klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan, berharap dari hasil penelitian ini mampu memberikan masukan yang positif bagi kemajuan dan keberlangsungan aktivitas klinik dan motivasi kerja dan kinerja karyawan klinik makin membaik yang memberi dampak pada peningkatan pelanggan klinik
2. Bagi Pembaca, berharap dari hasil penelitian ini mampu memberikan khazanah keilmuan dan mampu memberikan ide-ide baru dalam meningkatkan mutu karyawan.
3. Bagi Penulis, berharap dari penelitian ini penulis dapat wawasan dan keilmuan dan mampu lebih memahami makna motivasi dan kinerja, sehingga menjadi bekal bagi penulis jika dikemudian hari penulis mempunyai ranah usaha dan bisnis.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Definisi

Fuad et al., (2006: 97) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah proses pemberian motif (Penggerak) untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Memberikan motivasi kepada karyawan bukan berarti menghilangkan atau mengganti sebuah perencanaan yang sudah dibuat, pengorganisasian yang sudah tersusun dan pengendalian mutu dan sistem yang sudah dipatenkan, akan tetapi justru saling menguatkan satu sama lain.

Menurut hemat penulis motivasi adalah nafas baru dalam sistem yang tidak merusak sistem yang sudah ada, sehingga dengan motivasi, kepala cabang mampu mempengaruhi sikap bawahan sehingga karyawan mampu menjalankan tugas dan fungsinya sesuai perencanaan dan tujuan organisasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Beberapa faktor penting yang mampu mempengaruhi motivasi kerja, senada dengan apa yang disampaikan Fuad et al., (2006: 97) di antaranya adalah:

1. Kebutuhan pribadi.
2. Tujuan dan persepsi individu atau kelompok.
3. Cara untuk mewujudkan kebutuhan, tujuan dan persepsi tersebut.

Kinerja

Definisi

Mangkunegara (2005: 67) menyebutkan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2005: 67) menyampaikan bahwa penilaian kinerja terdiri dari lima kriteria

1. Kualitas kerja
Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi jumlah keluaran atau hasil tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.



3. Kerjasama
Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik atasan maupun karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Tanggung jawab
Menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima tanggung jawab dan melaksanakan tugas dan pekerjaan.
5. Inisiatif
Bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan dalam mengambil resiko dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari atasan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan kepala cabang klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan.

Sampel

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan klinik Pusat bekam dan Ruqyah Pedurenan yang berjumlah 7 orang dan satu orang kepala cabang, sehingga total sampel dalam penelitian ini adalah 8 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengamatan wawancara atau penelaahan dokumen Moleong (2007: 9) sebagai teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan yaitu dengan membaca dan studi literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas oleh peneliti.
2. Menyusun pertanyaan wawancara dengan membuat dan menyusun daftar pertanyaan wawancara guna mendapatkan data yang diteliti
3. Melaksanakan wawancara yang dilakukan di klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan kepada seluruh karyawan dan kepala cabang yang dimulai dari tanggal 5 bulan Maret sampai tanggal 5 bulan April 2021
4. Menarik kesimpulan dari hasil wawancara yang dikumpulkan dan diteliti, yang selanjutnya akan dianalisis menggunakan teknik yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

PEMBAHASAN

Analisa Wawancara

Dalam penelitian ini penulis mewawancarai 8, 7 orang adalah karyawan dan 1 orang kepala cabang klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan. Dalam penulisan ini 7 orang karyawan penulis sebut sebagai A,B,C,D,E,F,G dan kepala cabang penulis sebut H.



Faktor Internal

Saydam (2006: 258) dalam bukunya mengatakan bahwa faktor internal mengacu pada motivasi yang didorong oleh minat atau kesenangan atas pekerjaan. Dari hasil wawancara ke delapan orang di dapat informasi bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan Klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan, dari hasil wawancara didapat informasi mengenai usia karyawan yang relatif muda dan kisaran usia karyawan klinik 21 sampai 25 tahun, namun sesuai informasi yang didapat dari H bahwa tingkat kedewasaan karyawan meskipun rata-rata usia muda memiliki tingkat kemandirian yang matang terlihat dari keseharian karyawan bahwa setiap karyawan memiliki pengendalian diri yang baik sehingga tidak pernah muncul konflik antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan kepala cabang, bahkan karyawan dengan pelanggan.

Kemudian karyawan juga memiliki tanggung jawab kerja yang baik meskipun beban kerja yang banyak dan menyita waktu karyawan, dengan demikian karyawan klinik Pusat bekam dan Ruqyah memiliki tingkat kematangan kepribadian yang baik, dimana tingkat kematangan kepribadian ini sangat berpengaruh dalam jalannya kegiatan klinik terbukti bahwa karyawan bekerja dengan baik, intens dan serius demi tercapainya kepuasan pelanggan dan keberlangsungan aktivitas klinik.

Hasil wawancara dengan karyawan yang berinisial D menyampaikan bahwa keinginan dan harapan semua karyawan klinik Pusat Bekam dan Ruqyah adalah meningkatnya pendapatan, memperoleh penghargaan dan meningkatnya jenjang karir, seperti yang diungkapkan Mullin (2001: 235) dalam bukunya bahwa untuk mencapai jenjang karir yang lebih baik dan gaji yang lebih besar. D juga menyampaikan bahwa dirinya harus terus memotivasi dirinya agar lebih baik daripada karyawan yang lain untuk mendapatkan penghargaan dan meraih jenjang karir yang lebih tinggi.

Senada dengan hasil wawancara dengan A, B, dan C menyatakan bahwa mereka selalu memotivasi diri untuk terus memberikan yang terbaik kepada klinik karena ada yang ingin dicapai yaitu keinginan bisa menjadi terapis sehingga terus memacu semangat kerja sambil belajar kepada para terapis untuk kemudian mereka mendapat ilmu keterampilan dan kelak menjadi terapis juga di klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan pernyataan ini selaras dengan ungkapan Griffin (2011: 39) bahwa manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi, teori ini mengacu pada kemauan yang tinggi dan tantangan dalam pekerjaan untuk terus bekerja dengan baik dan giat dan menjadi pendorong untuk keberlangsungan aktivitas klinik kepada yang lebih baik dalam pelayanan kepada pelanggan.

Disisi lain faktor kejenuhan, kelelahan merupakan faktor yang paling penting di klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan, karena karyawan hampir semua merasakan kelelahan dan kejenuhan selama bekerja, ini disebabkan sedikitnya karyawan dan pelanggan yang lumayan banyak sehingga karyawan harus ekstra dalam bekerja dan mengerjakan pekerjaan ganda. Kemudian dari hasil wawancara juga didapat informasi bahwa gaji yang didapat kurang sesuai dengan banyaknya pekerjaan dan ini yang menyebabkan kejenuhan pada setiap karyawan bahkan mengakibatkan menurunnya etos kerja karyawan, selaras dengan ungkapan Mullins (2001 : 235) bahwa jika karyawan memiliki tingkat pekerjaan yang lebih maka karyawan berhak mendapatkan umpan balik yang setimpal sebagai bentuk pengakuan terhadap dedikasi kerja dan prestasi yang telah diberikan kepada klinik.



Faktor Eksternal

Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan merupakan faktor eksternal yang paling berpengaruh dalam dunia kerja begitu juga di klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan karena hubungan kerja tidak terbatas antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan kepala cabang tapi begitu juga hubungan yang kondusif antara karyawan dengan pelanggan, jadi kebutuhan yang harus terpenuhi untuk karyawan bukan saja segi finansial (pendapatan) namun lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan untuk terjalinnya hubungan yang harmonis dengan semua *stakeholder* karena kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil wawancara yang didapat penulis semua karyawan mengatakan bahwa interaksi yang baik antara semua karyawan, terjalin hubungan pertemanan yang harmonis dan keakraban antara semua karyawan yang terjalin ini yang terus memotivasi semua karyawan untuk bekerja di klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan selatan dengan apa yang disampaikan Mullins (2001: 235) menyatakan bahwa kebutuhan kerukunan dalam berhubungan dalam sebuah organisasi mampu meningkatkan motivasi, dan kegairahan kerja.

Penghasilan atau gaji adalah faktor utama yang mampu memotivasi dalam setiap pekerjaan, senada dengan hasil wawancara dengan semua karyawan klinik mengatakan bahwa gaji adalah yang memotivasi besar dalam bekerja. Hal ini dikarenakan semua karyawan mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi untuk bertahan hidup dan keberlangsungan hidup. Selaras dengan ungkapan Robbins dan Judge (2008 : 227) menyatakan bahwa gaji yang mempengaruhi ketentraman badaniah merupakan faktor yang mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Jadi kesungguhan dan keseriusan karyawan dalam bekerja semata-mata untuk mendapatkan gaji yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Sedang klinik Pusat Bekam dan Ruqyah seperti yang penulis dapat dari hasil wawancara dengan A, C, D, F, dan G mengatakan bahwa gaji yang didapat belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan bertahan selama satu bulan, bahkan ada satu karyawan yang mengatakan bahwa gaji yang didapat belum sebanding dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya.

Hampir semua karyawan Klinik Pusat Bekam dan Ruqyah mengatakan bahwa kegiatan supervisi dan pengarahan dari kepala cabang sudah berjalan dengan baik dan memberikan arahan dalam setiap pekerjaan, namun karyawan D mengatakan bahwa pengarahan yang diberikan kepala cabang tidak bersifat *continue*, supervisi dan pengarahan hanya bersifat insidental.



Dari hasil wawancara penulis didapat juga informasi yang mengatakan sistem penghargaan bagi setiap karyawan yaitu dengan mendapatkan kesempatan terapi bekam gratis bagi karyawan dan keluarga karyawan dengan penghargaan seperti ini karyawan merasa dihargai dan merasa ada pengakuan dari pihak klinik, namun sebagian karyawan mengatakan juga bahwa penghargaan seperti itu kurang bermanfaat dan tidak berdampak dalam motivasi karyawan karena karyawan berharap penghargaan berupa insentif (uang).

Kinerja Karyawan

Dari hasil wawancara yang penulis dapat dari informan H sebagai kepala cabang klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan mengatakan bahwa kualitas kerja karyawan secara keseluruhan sudah cukup baik dan memuaskan, bahkan kepala cabang menyampaikan dari sekian karyawan ada juga karyawan yang loyalitas kerja berbeda dengan yang lainnya ini di karena ada beberapa karyawan klinik Pusat Bekam dan Ruqyah sedang menyelesaikan kuliah di semester akhir hingga waktu kerja banyak tersita untuk kegiatan perkuliahan dan mengakibatkan fokus bekerja jadi berkurang.

Kuantitas kinerja karyawan diukur dari pencapaian pelanggan, dan ini menunjukkan adanya perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan lain karena tingkat komunikasi antara satu karyawan dengan karyawan lain berbeda, sehingga bagi karyawan yang memiliki tingkat komunikasi yang baik banyak disukai oleh pelanggan dan ini berdampak pada pendapatan, ada juga karyawan dalam hal ini terapis yang mengedepankan kedekatan persahabatan, sehingga banyak pelanggan yang datang karena kedekatan persahabatan yang sudah terjalin diluar kerja dan ini berpengaruh pada peningkatan pendapatan.

Ada juga beberapa karyawan dalam hal ini terapis yang jarang mendapatkan pasien karena cara berkomunikasi yang kurang dan persahabatan juga kurang karena sebagai pendaftar di daerah itu dan ini berdampak pada pendapatan yang kurang. Kekompakan dan kerjasama antar karyawan klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan seperti yang penulis dapat informasi dari informan H sebagai kepala cabang mengatakan bahwa kerjasama dan kekompakan karyawan terjalin baik antara satu dengan yang lainnya, baik antara karyawan dengan karyawan, antara karyawan dengan kepala cabang, begitu juga antara karyawan dengan pelanggan dan dari segi komunikasi dan pelayanan juga baik dan ramah serta cekatan sehingga penulis dapat informasi dari informan H sebagai kepala cabang banyak pelanggan yang kembali datang untuk berbekam karena keramahan dan pelayanan dari karyawan yang baik dan memuaskan.

Segi tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, penulis dapat informasi dari informan H sebagai kepala cabang mengatakan bahwa, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan cukup baik. Informan memberikan informasi ini lengkap dengan data bahwa nyaris tidak pernah ada karyawan yang mangkir dalam bekerja tanpa alasan terkecuali ada beberapa karyawan yang datang terlambat sampai di klinik dan ini disebabkan oleh jalanan yang macet jadi bukan karena faktor kesengajaan untuk datang ke klinik untuk terlambat.



Berikut adalah hasil penilaian kinerja yang diberikan oleh informan H selaku kepala cabang Klinik Pusat Bekam dan Ruqyah pedurenan dengan variabel sebagai berikut:

1. Penguasaan pekerjaan
2. Pelayanan yang baik
3. Penampilan
4. Ketepatan kehadiran
5. Ketepatan kerja
6. Kerjasama
7. Komunikasi
8. Ketaatan

Adapun rentang penilai yang digunakan adalah 6 sampai 10 dengan penjabaran sebagai berikut:

1. 6 menunjukkan kinerja yang di bawah standar
2. 7 menunjukkan kinerja perlu peningkatan
3. 8 menunjukkan kinerja di atas standar
4. 9 menunjukkan kinerja baik
5. 10 menunjukkan kinerja baik sekali

Adapun rentang rata-rata nilai dari 8 variabel adalah sebagai berikut:

1. 6,0 – 6,9 Kinerja di bawah standar
2. 7,0 – 7,9 Kinerja perlu peningkatan
3. 8,0 – 8,9 Kinerja di atas standar
4. 9,0 – 9,9 Kinerja baik
5. 100 - Kinerja sangat baik

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan penulis setelah melakukan wawancara kepada 7 karyawan dan kepala cabang klinik Pusat Bekam dan Ruqyah dan melakukan analisis mengenai Motivasi kerja dan kinerja karyawan didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan kurang puas dengan penerimaan gaji yang belum memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
2. Harapan dari semua karyawan adalah adanya peningkatan pendapatan dan mendapat penghargaan dalam bekerja
3. Pekerjaan yang banyak mengakibatkan karyawan bekerja rangkap dan membuat karyawan mengalami kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja.
4. Karyawan selalu bersemangat dalam bekerja guna mendapatkan ilmu dan pengalaman baru serta berharap ada jenjang karir yang didapat.
5. Interaksi sosial yang baik antara karyawan dan antara karyawan dengan kepala cabang berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja di klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan.
6. Penghargaan yang diberikan klinik Pusat Bekam dan Ruqyah yang selama ini diberikan dia kurang tepat karena dianggap kurang memberikan manfaat bagi karyawan



7. Tingkat motivasi kerja karyawan klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Peduran cukup baik, ini ditunjukkan dengan semangat karyawan dalam bekerja yang berharap ada peningkatan insentif dan pendapatan serta mendapatkan nilai baik dari kepala cabang meskipun karyawan harus menjalankan pekerjaan *double* yang bukan sesuai dengan *job description* setiap karyawan. Karena harapan dari karyawan ada peningkatan pendapatan dan ada peningkatan jenjang karir.
8. Secara keseluruhan kinerja karyawan klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan sudah baik, meskipun ada beberapa karyawan yang harus mendapatkan bimbingan, arahan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

Saran

Setelah melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan di klinik Pusat bekam dan Ruqyah Pedurenan penulisan menyampaikan beberapa saran untuk klinik pusat bekam dan Ruqyah diantaranya adalah:

1. Klinik Pusat bekam dan Ruqyah Pedurenan agar merubah pola pemberian *reward* yang semula terapi gratis untuk karyawan dan keluarga dengan insentif tambahan berupa uang, agar manfaatnya benar-benar dirasakan oleh karyawan yang merasa bahwa gaji masih belum mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.
2. Apabila klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan ingin menaikkan gaji, maka saran penulis untuk menambahkan tunjangan berupa tunjangan transport, tunjangan makan atau tunjangan kesehatan, dan ini diyakini penulis mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
3. Pembuatan *job description* yang jelas untuk setiap karyawan diyakini penulis akan mengurangi tingkat beban setiap karyawan, sehingga karyawan tidak akan merasa terbebani dengan kerjaan meskipun setiap karyawan memiliki pekerjaan lebih dari satu dan ini akan menurunkan tingkat kejenuhan dan kelelahan pada setiap karyawan klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan.
4. Pengarahan dari kepala cabang serta pelatihan yang diadakan dari manajemen klinik yang berkesinambungan dan berkala kepada karyawan diyakini penulis mampu meningkatkan kinerja karyawan klinik Pusat Bekam dan Ruqyah Pedurenan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. 2005 *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama
- Griffin, R. W., & Edbert, R. J. (2006). *Businis* (8th ed.) New Jersey : Pearson Education, Inc
- Griffin, R. W. (2011). *Management South Western*: Cengage Learning
- Moleong, L. J. (2010) *Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Saydam, G. (2006) *Built In Training Juru Jitu mengembangkan Profesionalisme SDM*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.