

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian mengenai motivasi kerja dan kinerja Karyawan yang ada di Koperasi Kesejahteraan Warga Selaawi dan Sindanggalih maka dapat ditarik kesimpulan disertai dengan saran-saran pendukung bagi Koperasi dengan penjabaran sebagai berikut:

#### **5.1. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat ditarik setelah melakukan penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja Karyawan pada Koperasi Kersagalih adalah sebagai berikut:

##### **5.1.1. Motivasi Kerja**

Hasil dari penelitian mengenai motivasi kerja yang ada di Koperasi terhadap Pengurus, Pengawas dan Karyawan Koperasi adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan dengan penilaian pada motivasi instrinsik yaitu motivasi yang berasal dari diri sendiri serta tanpa ada dorongan dari pihak luar yang lebih difokuskan pada kreativitas, membuat kontribusi penting, tanggung jawab terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan memberikan hasil **sedang** yang mengindikasikan bahwa ternyata para pengurus, pengawas, dan karyawan tidak totalitas dalam menjalankan Koperasi dikarenakan selain menjadi pengurus, mereka juga memiliki tugas lain diluar Koperasi karena menjadi pengurus Koperasi hanya sebagai sampingan pekerjaan saja.

2. Berdasarkan dengan penilaian pada motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari dorongan luar terutama penilaian tersebut mencakup kepuasan penerimaan gaji, ketepatan waktu dalam pemberian gaji, kecukupan gaji dengan UMK, kesesuaian tunjangan, kenyamanan bekerja, reward atau penghargaan serta pemberian bonus memberikan hasil total **sedang** dikarenakan terutama dalam gaji masih belum memiliki standar dalam pendistribusiannya sehingga masih menggunakan asas kekeluargaan didalam pemberian gaji tersebut.

#### **5.1.2. Kinerja Karyawan**

1. Berdasarkan dengan penilaian pada kinerja karyawan terhadap penilaian absensi, kepuasan pegawai dan loyalitas pegawai memberikan hasil akhir **sedang** yang mengindikasikan bahwa karyawan koperasi kersagalih kurang termotivasi dari koperasi yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan mengakibatkan semangat kaerja karyawan dari kualitas dan kuantitas tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan koperasi
2. Berdasarkan penilaian pada kinerja karyawan terhadap penilaian ketersediaan keahlian dan ketersediaan pelatihan memberikan hasil **sedang** yang mengindikasikan bahwa karyawan koperasi kurang dalam keahlian yang seharusnya koperasi memberikan pendidikan perkoperasian agar keahlian yang dimiliki karyawan meningkat dan dapat memberikan pelayanan terhadap anggota sesuai dengan jam kerja yang diinginkan anggota.

### 5.1.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Berdasarkan rekapitulasi penilaian responden terhadap pemberian motivasi kerja kepada karyawan di Koperasi Kesejahteraan Warga Selaawi, dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi di koperasi kersagalih termasuk dalam kategori layak. Meskipun demikian pemberian tunjangan, pemberian bonus kepada karyawan yang berupa gaji harus ditingkatkan guna memotivasi karyawan dalam bekerja agar dapat memberikan hasil kerja yang baik lagi bagi koperasi. Dari pemberian motivasi kepada karyawan di koperasi kersagalih memperoleh pencapaian skor 158 dengan kategori **Tinggi** untuk motivasi intrinsik dan untuk motivasi ekstrinsik memperoleh skor 205 dengan kategori **sedang**.
2. Berdasarkan rekapitulasi penilaian responden terhadap kinerja karyawan di koperasi kesejahteraan warga selaawi dapat disimpulkan tanggapan responden dalam hal ini kinerja karyawan yang mengerjakan tugas sehari-hari dalam melayani anggota koperasi kersagalih kedalam kategori **sedang** dengan presentase pencapaian skor sebesar 163 artinya secara keseluruhan karyawan koperasi di kersagalih mempunyai keinginan bekerja lebih baik dan selalu merealisasikan target pekerjaan yang telah diberikan oleh pihak pengurus walaupun masih ada kinerja karyawan yang perlu diperbaiki guna mengembangkan dan memajukan koperasi.

## **5.2. Saran**

### **5.2.1. Motivasi Kerja**

1. Agar dapat memberikan peningkatan dalam motivasi instinsik, Koperasi seharusnya dapat memberikan lingkungan pekerjaan yang nyaman dan aman dari segala kemungkinan yang akan terjadi serta harus sering diadakannya pendidikan perkoperasian agar para pengurus, karyawan dan pengawas dapat memberikan kontribusi maksimal kepada Koperasi.
2. Seharusnya dalam rapat anggota tahunan anggota dan pengurus harus mempertimbangkan seperti gaji yang layak, tunjangan dan reward untuk meningkatkan motivasi kerja secara ekstrinsik yang akan memberikan dan mendongkrak kinerja koperasi.
3. Seharusnya koperasi kersagalih memberikan motivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik kepada pengurus, pengawas dan karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja.

### **5.2.2. Kinerja Karyawan**

1. Adapun upaya yang harus dilakukan pengurus dalam rapat anggota untuk berdiskusi dalam memperbaiki kinerja karyawan dimana kedudukannya sebagai pimpinan harus memberikan perhatian secara sungguh-sungguh terhadap usaha-usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan bonus tunjangan yang didasarkan pada pencapaian kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap peningkatan kinerja karyawan diberikan oleh koperasi, dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.