

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di Koperasi Dinas Koperasi 12 Juli, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan di Koperasi Dinas Koperasi 12 Juli secara keseluruhan sudah cukup baik.
2. Prestasi Kerja karyawan di Koperasi Dinas Koperasi 12 Juli sudah cukup baik.
3. Dengan motivasi kerja karyawan pada Koperasi Dinas Koperasi 12 Juli pada tingkat yang cukup baik, maka prestasi kerja karyawanpun berada pada tingkat yang cukup baik. Koperasi harus lebih memperhatikan lagi mengenai motivasi kerja karyawannya.

#### **5.2. Saran**

Penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak pengurus atau pihak koperasi di masa yang akan datang yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan harus terus diperhatikan terutama untuk indikator-indikator yang masih bermasalah, dengan cara mengkaji kembali motivasi kerja yang berkenaan dengan indikator yang bermasalah. Koperasi dapat memberikan angket kepada karyawan mengenai motivasi kerja, sehingga koperasi bisa mendapatkan data yang realistis dan efektif, serta dapat mengetahui apa yang sebenarnya karyawan butuhkan. Dengan adanya

perhatian pada motivasi karyawan dalam bekerja, maka karyawan akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

2. Prestasi kerja karyawan Koperasi Dinas Koperasi 12 Juli perlu ditingkatkan. Secara umum, prestasi kerja karyawan penting sekali karena dalam bekerja karyawan harus memiliki perasaan menyenangkan pekerjaan dan memiliki dorongan untuk berprestasi. Sedangkan untuk menumbuhkan rasa inisiatif karyawan, koperasi harus dapat memulai dengan menanamkan pada diri karyawan bahwa koperasi tersebut milik mereka. Dengan terciptanya rasa memiliki, diharapkan akan menumbuhkan kepedulian karyawan sehingga dapat menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi atasan. Selain itu juga koperasi bisa memberikan tantangan atau tanggung jawab yang besar kepada karyawan sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya.
3. Dengan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan, maka motivasi karyawan dalam bekerja perlu lebih diperhatikan lagi supaya prestasi kerja karyawan dapat meningkat lebih baik lagi. Misalnya pengurus harus lebih memperhatikan mengenai gaji karyawan yang masih dibawah UMK wilayah kota Bandung, pemberian penghargaan berupa piagam atau reward bagi karyawan yang berprestasi, beban kerja atau tantangan karyawan dalam bekerja ditingkatkan guna melatih karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, diadakannya promosi jabatan secara berkelanjutan sebagai penghargaan atas hasil kerja karyawan, lebih diperhatikan lagi tunjangan untuk karyawan, diperbaiki sarana penunjang kerja karyawan, lebih diperbaiki lagi sistem pendidikan dan pengalaman bagi karyawan baru yang

akan bekerja di koperasi ataupun untuk pertimbangan pemberian bayaran, lebih diperbaiki tempat kerja yang nyaman, serta ditingkatkan lagi dari semua indikator motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan yang dinilai cukup baik menjadi lebih baik lagi.



IKOPIN