

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis pemberian motivasi oleh pengurus kepada kinerja karyawan di koperasi UPK Leuwisari maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan sistem presentase terhadap pemberian motivasi kerja yang dilakukan pengurus Koperasi UPK Leuwisari terhadap karyawan memperoleh persentase penilaian sebesar 42.8%, Evaluasi tersebut termasuk dalam standar yang cukup baik, diantaranya hasil yang diperoleh dari observasi dan evaluasi terhadap indikator pelayanan kualitas kerja, beberapa di antaranya menunjukkan bahwa hasil tersebut hampir lulus, dengan kata lain karyawan di tempat kerja masih belum merasa termotivasi sepenuhnya.
2. Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada manajer Koperasi UPK Leuwisari, penulis menyimpulkan bahwa mekanisme pemberian motivasi yang dijalankan pada Koperasi UPK Leuwisari sudah berjalan dengan cukup baik. Namun, tidak adanya SOP dalam melakukan kegiatan atau mekanisme pemberian motivasi tersebut membuat manajer dan pengurus sulit melakukan pemberian motivasi secara berkala karena setiap periodenya pemberian motivasi dilakukan secara berbeda tanpa kriteria hasil penilaian sebelumnya.

3. Upaya manajemen untuk meningkatkan motivasi karyawan dapat diberikan melalui insentif yang adil (yaitu berdasarkan pengorbanan karyawan), insentif yang adil (yaitu berdasarkan karyawan saat ini dan sesuai dengan Makorem 063 / SGJ yang berlaku) untuk memberikan tunjangan, seperti tunjangan gaji . Penghargaan untuk karyawan berprestasi. Pengiriman karyawan untuk mengikuti pendidikan koperasi dan seminar yang diadakan oleh organisasi koperasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kemampuan kinerja karyawan Koperasi UPK Leuwisari telah sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing sehingga karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kinerja mereka, bahwa telah melaksanakan tugas mereka dengan baik.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi UPK Leuwisari, penulis mencoba memberikan saran-saran yang berkenaan bagi pihak Koperasi UPK Leuwisari sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pemberian motivasi kerja yang dilakukan pengurus akan lebih baik apabila sistem penerapannya secara konsisten dan konsekuen terhadap para karyawan, serta menilai ulang terhadap kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan adanya fasilitas mengenai pujian, kelayakan gaji sesuai dengan pengorbanan, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Lebih baik lagi apabila manajer koperasi membuat *Key Performance Indicators* (KPI) atas kinerja karyawan guna melakukan pengawasan dan pembinaan untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawan secara langsung. Hal ini juga berguna untuk evaluasi yang dilakukan oleh pengurus dan manajer untuk mengambil langkah yang paling baik untuk dijalankan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi karyawan Koperasi UPK Leuwisari sudah masuk dalam standar “cukup baik”, hal ini harus diperhatikan dan ditingkatkan dengan memenuhi semua kebutuhan pegawai, seperti meningkatkan dukungan kredit untuk sembako dan membantu usaha kecil yang akan beroperasi tetapi diluar koperasi. Pemberian kredit kepada karyawan perusahaan memberikan dukungan kredit. Oleh karena itu dalam rangka memotivasi karyawan, koperasi yang bertanggung jawab terhadap Koperasi UPK Leuwisari harus dapat memahami kondisi kerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan (tujuannya untuk memenuhi kebutuhan karyawan), sehingga tujuan pemberian insentif dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
4. Penulis menyarankan koperasi UPK Leuwisari membuat struktur organisasi koperasi yang sesuai dengan peraturan kementerian koperasi dan usaha kecil dan menengah Republik Indonesia Tahun 2010 Deputi bidang pengembangan sumber manusia tentang struktur organisasi koperasi.