

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya pada bab IV, maka penulis dapat simpulkan mengenai Analisis Pemberian Motivasi Kerja oleh Pengurus dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KUD Mandiri Bayongbong Garut menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi oleh pengurus di koperasi KUD Mandiri Bayongbong Garut masuk ke dalam kriteria cukup baik. Dengan indikator pemberian jaminan kenyamanan masuk kedalam kriteria kurang baik, indikator rasa aman, hubungan interaksi pengurus dengan karyawan, pengembangan kreativitas kerja karyawan dan pengembangan potensi kinerja karyawan masuk ke dalam keluarga cukup baik dan indikator keterkaitan pengurus dengan karyawan dan hubungan kerja yang harmonis masuk kedalam kriteria baik.
2. Kinerja karyawan di koperasi KUD Mandiri Bayongbong Garut masuk ke dalam kriteria cukup baik. Dengan indikator ketepatan mencapai target dan penggunaan waktu yang sesuai dengan perencanaan masuk kedalam kriteria kurang baik.
3. Upaya yang sebaiknya dilakukan oleh pengurus untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada KUD Mandiri Bayongbong adalah dengan mempertimbangkan pemberian motivasi dalam kebutuhan indikator

psikologis, indikator rasa aman, hubungan interaksi pengurus dengan karyawan, pengembangan kreativitas kerja karyawan dan pengembangan potensi kinerja karyawan pengurus.

5.2. Saran

Dari simpulan yang telah diperoleh, maka dapat di berikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran Teoritis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan pemberian motivasi oleh pengurus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan koperasi. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa masih terdapat indikator yang menunjukan kriteria kurang baik yaitu pada indikator psikologi, maka diharapkan pengurus dapat mempertimbangkan indikator ini untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan di koperasi KUD Mandiri Bayongbong Garut.
- b) Penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan dalam meneliti, menelaah serta mendeskripsikan suatu permasalahan dan sebagai cara untuk memecahkan masalah dengan menggunakan metode yang telah dipelajari.
- c) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian berikutnya, dan dapat menambah literatur pada bidang koperasi khususnya pada koperasi sumber daya manusia.

2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pemberian pemberian motivasi oleh pengurus dalam jaminan kenyamanan dan jaminan rasa aman dinilai masih kurang oleh karyawan KUD Mandiri Bayongbong Garut. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan di KUD Mandiri Bayongbong Garut dan sebagai upaya untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh koperasi maka KUD Mandiri Bayongbong Garut di harapkan dapat:

- a) Pengurus sebaiknya memperhatikan faktor pemberian jaminan kenyamanan dengan memberikan kebutuhan karyawan berupa kebutuhan akan gaji dan fasilitas pendukung dalam melakukan pekerjaan.
- b) Sebagai upaya dalam meningkatkan rasa aman pada maka pengurus dapat mempertimbangkan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- c) Dalam meningkatkan hubungan interaksi pengurus dengan karyawan pengurus dapat mempertimbangkan untuk lebih menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- d) Sebagai upaya dalam pengembangan kreativitas kerja karyawan dan pengembangan potensi kinerja karyawan pengurus dapat

mempertimbangkan untuk melakukan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan di KUD Mandiri Bayongbong.



IKOPIN