

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pemberian motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, studi kasus pada koperasi Serba Usaha Budidaya buah batu Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja dengan kerangka teori yang digunakan yaitu kerangka teori motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Malayu Hasibuan (2012:154). Pada teori motivasi kerja mengenai gaji, fasilitas, keamanan kerja, kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, kesempatan beraktualisasi diri, sudah Baik tetapi pada koperasi KSU Budidaya mengenai gaji, kenyamanan ruang kerja, ketersediaan tunjangan hari tua dan pemberian penghargaan masih cukup baik. Khususnya pada besar pemberian gaji dan ketetapan waktu pemberian gaji masih cukup baik, menunjukkan perlu adanya perbaikan mengenai gaji pada koperasi KSU Budidaya.
- 2) Berdasarkan kuesioner yang digunakan, kinerja karyawan KSU Budidaya menyatakan hasil wawancara kinerja karyawan tersebut sudah baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pengurus tentunya menginginkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan adanya pemberian motivasi kerja.
- 3) Upaya-Upaya yang harus dilakukan koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi karyawan.

Yaitu dengan meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan guna untuk meningkatkan semangat kerja dan memperoleh kinerja yang baik.

## **5.2. Saran - Saran**

- 1) Penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Perkembangan Ilmu yaitu Hasil penelitian ini disarankan untuk dilakukan penelitian dengan metode yang berbeda dengan penelitian ini.
- 2) Lebih ditingkatkan lagi pemilihan karyawan terbaik, karena dengan lebih rutin diadakan pemilihan karyawan terbaik karyawan mendapatkan penghargaan tambahan seperti sertifikat dan insentif. Dengan adanya pemilihan karyawan terbaik diharapkan dapat memacu prestasi kerja karyawan, karena adanya perlombaan secara sehat dari setiap karyawan untuk terpilih sebagai karyawan terbaik.
- 3) Diberlakukannya konsekuensi yang lebih tegas bagi setiap pelanggaran yang karyawan dilakukan, karena dengan adanya konsekuensi diharapkan karyawan lebih bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan.
- 4) Sebaiknya koperasi mengadakan hiburan bagi karyawan minimal satu tahun sekali, seperti rekreasi agar karyawan tidak jenuh dengan rutinitas pekerjaan, karena dengan adanya hiburan tersebut diharapkan karyawan akan lebih segar dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.