

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis dapat menyimpulkan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Produsen KSU Tandangsari menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Produsen KSU Tandangsari berada dalam kategori cukup baik. Hal ini di dukung oleh unsur-unsur pembentuk motivasi sebagai berikut faktor internal (motivasi intrinsik) seperti Rasa Prestasi (*Achievement*), Pengembangan Diri (*Growth*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pekerjaan yang Bermakna (*Meaningful Work*) dan Minat dan Hobi. Dan faktor eksternal (motivasi eksternal) seperti Kompensasi dan Imbalan Finansial, Promosi Jabatan, Pengakuan dan Pujian, Kondisi Kerja yang Nyaman, Jaminan Pekerjaan, Hubungan Interpersonal, dan Hukuman atau Ancaman.
2. Adapun untuk tingkat kinerja karyawan Koperasi Produsen KSU Tandangsari berada dalam kategori baik. Hal ini di dukung oleh unsur-unsur kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan kerja, inisiatif, tanggungjawab, dan kerjasama.
3. Terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan keseimbangan antara variabel independen (x) dan dependen (y), yang berarti semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

4. Upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja yaitu dengan cara koperasi harus mampu memberikan motivasi kerja agar karyawan mempunyai rasa kepuasan dan bangga terhadap pekerjaan itu sendiri, membuat kondisi kerja yang nyaman untuk karyawan dan memiliki sarana yang dapat menunjang karyawan dalam pekerjaannya, datang ke kantor dengan tepat waktu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memiliki status jabatan yang tetap, dan adanya pengawasan secara langsung.

5.2. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Produsen KSU Tandangsari maka kegunaan penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang koperasi pada umumnya, bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, bidang ilmu motivasi kerja dan kinerja karyawan pada khususnya. Hasil dari penelitian ini dapat dipergunakan sebagai dasar pengetahuan dan referensi untuk kegiatan penelitian selanjutnya antara lain:
 - a. Pengembangan Teori: saya menyarankan agar penelitian selanjutnya menguji teori yang berbeda atau menggunakan variabel yang tidak Anda gunakan. Misalnya, "Penelitian ini berfokus pada motivasi kerja, namun penelitian di masa mendatang dapat mengkaji variabel lain

seperti kepemimpinan, kedisiplinan atau budaya organisasi untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan."

- b. Perluasan Metode Penelitian: saya menyarankan penggunaan metode atau pendekatan yang berbeda. Contohnya, "Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam, untuk menggali lebih banyak informasi mengenai motivasi karyawan."
 - c. Konteks Penelitian yang Berbeda: saya menyarankan agar penelitian serupa dilakukan di lokasi atau sektor lain. Misalnya, "Penelitian ini dilakukan pada koperasi. Akan menarik jika penelitian serupa diterapkan di sektor industri manufaktur atau jasa untuk membandingkan hasilnya."
2. Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan bagi Dinas Koperasi dan UKM untuk merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja para pekerja di sektor koperasi. Model hubungan antara motivasi dan kinerja yang ditemukan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat evaluasi bagi manajer, pengurus dan pengawas untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan



IKOPIN
University