

## 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 hubungan pemberian motivasi kerja dengan kinerja KPRI Sasakadana menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi kerja karyawan pada KPRI Sasakadana masuk kategori baik. Terdapat beberapa faktor motivasi yang masih rendah yaitu pemberian penghargaan atas kinerja, pujian oleh atasan atas kinerja, hasil kerja yang dicapai, perencanaan karir, kesempatan promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan serta status karyawan , tunjangan uang makan.
2. Kinerja karyawan termasuk kategori sangat baik. Kinerja karyawan masih perlu upaya peningkatan agar mencapai kinerja sesuai dengan yang ditargetkan di KPRI Sasakadana.
3. Terdapat hubungan antara pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hubungannya Berdasarkan output, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,409. Artinya tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,409 atau cukup erat/ sedang. Angka Koefisien korelasi pada hasil diatas, bernilai positif yaitu 0,409 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah ( jenis

hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa pemberian motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

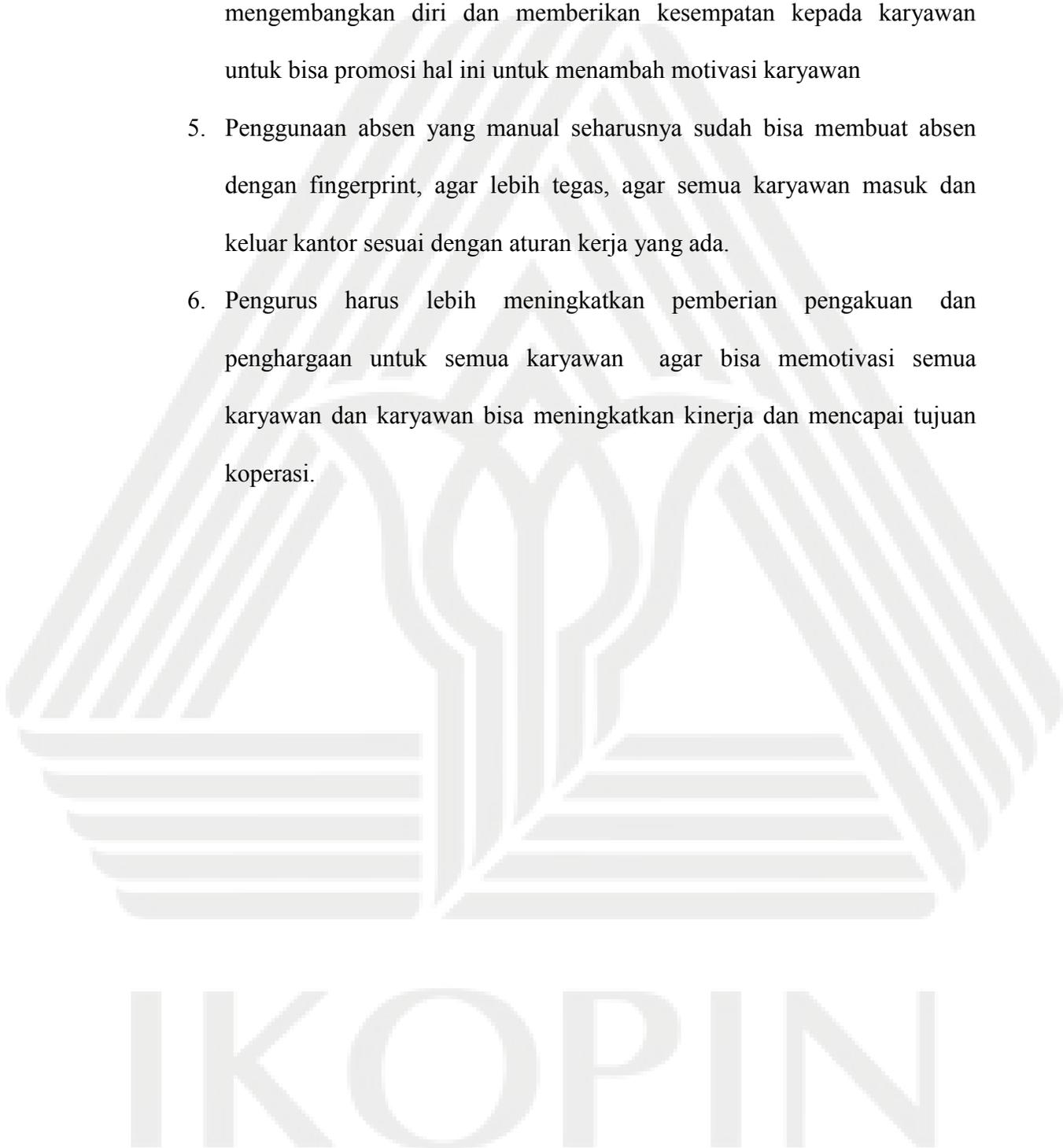
## 5.2. Saran

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

1. Para pengurus harus lebih memperhatikan dan memberi pengakuan atas hasil kerja karyawan yang ada di unit-unit usaha, bukan hanya menganggap semua hasil usaha adalah kinerja pengelola, Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik
2. Pendidikan dan pelatihan karyawan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kapasitas kemampuan karyawan. KPRI Sasakadana harus memiliki rencana pendidikan dan pelatihan karyawan guna meningkatkan kemampuan karyawan di KPRI Sasakadana.
3. Target kerja yang diberikan pengurus pada saat Rapat Anggota Tahunan ( RAT ) kedepannya diharapkan disampaikan kepada karyawan secara tegas . Karyawan diharapkan merasa bertanggung jawab terhadap target kerja yang telah ditetapkan, dan karyawan lebih bermotivasi untuk mencapai target kerja tersebut.
4. Kesempatan Beraktualisasi diri di KPRI Sasakadana dirasa sudah cukup namun motivasi dan kinerja karyawan belum memadai. Karyawan hanya bekerja mengerjakan pekerjaan-pekerjaan rutin setiap harinya. Pengurus setidaknya mampu memberikan target kerja lain, bukan hanya sekedar

pekerjaan rutin saja, agar karyawan termotivasi untuk bisa mengembangkan diri dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa promosi hal ini untuk menambah motivasi karyawan

5. Penggunaan absen yang manual seharusnya sudah bisa membuat absen dengan fingerprint, agar lebih tegas, agar semua karyawan masuk dan keluar kantor sesuai dengan aturan kerja yang ada.
6. Pengurus harus lebih meningkatkan pemberian pengakuan dan penghargaan untuk semua karyawan agar bisa memotivasi semua karyawan dan karyawan bisa meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan koperasi.



IKOPIN