

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bahasan mengenai Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di KUD “Shinta” Cicalengka Kabupaten Bandung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan KUD “Shinta” Cicalengka sudah mencapai kriteria Baik. Meskipun motivasi kerja dari hasil rekapitulasi sudah mencapai kriteria Baik namun ada beberapa indikator yang perlu ditingkatkan kembali untuk dapat mencapai kriteria Sangat Baik yaitu : gaji karyawan, pemberian insentif, pemberian BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan, perlengkapan kerja, pemilihan karyawan teladan, serta penilaian prestasi kerja karyawan.
2. Kinerja karyawan KUD “Shinta” Cicalengka masuk dalam kategori Baik. Meskipun kinerja karyawan dari hasil rekapitulasi mencapai kriteria baik namun perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai kriteria Sangat Baik. Dengan demikian masih terdapat beberapa indikator yang harus ditingkatkan kembali untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik yaitu: Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, keterampilan kerja, kerapihan, pencapaian target, tidak menunda-nunda pekerjaan, memiliki inisiatif baik pada atasan maupun rekan kerja.

3. Motivasi kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Artinya jika motivasi kerja naik maka kinerja karyawan pun mengalami kenaikan. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan tersebut, maka dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan korelasi rank spearman.
4. Upaya-upaya yang bisa dilakukan KUD “Shinta” Cicalengka untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja yaitu: Menerapkan disiplin kerja karyawan, memberikan hadiah atau penghargaan apabila karyawan bekerja sesuai target yang ditentukan, melakukan promosi pada karyawan berprestasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan perbaikan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD “Shinta” Cicalengka masih ada beberapa indikator yang mencapai kriteria cukup baik, untuk itu dapat dilakukan beberapa hal oleh pihak koperasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu: Peningkatan pemberian gaji, pemberian insentif yang sesuai, melakukan penilaian prestasi kerja maupun pemilihan karyawan teladan secara rutin, melengkapi perlengkapan kerja yang ada di KUD “Shinta” Cicalengka seperti: Komputer, printer, *filling cabinet*, kalkulator, kursi, meja, serta memberikan

BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan kepada karyawan sehingga karyawan bisa terpacu lebih giat dalam bekerja.

2. Dalam peningkatan kinerja karyawan Koperasi diharapkan menyelenggarakan program pengembangan karyawan yakni dengan memberikan pendidikan dan pelatihan secara kontinyu pada karyawan, hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pada karyawan agar karyawan dapat berkembang serta produktif dan kreatif.
3. Adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, alangkah baiknya KUD “Shinta” Cicalengka bisa lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja baik secara materil maupun non materil karena apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pun akan mengalami peningkatan. Apabila KUD “Shinta” Cicalengka belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja secara materil, sebaiknya pengurus KUD “Shinta” Cicalengka memaksimalkan unit usaha yang ada di KUD, misalnya di Unit perdagangan harga-harga lebih murah dibanding para pesaing dan di unit simpan pinjam bunga lebih ringan dari yang lainnya ataupun bisa membuka unit usaha baru yang sangat dibutuhkan oleh anggota saat ini. Sehingga pendapatan usaha koperasi pun bisa meningkat.
4. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, KUD “Shinta” Cicalengka sudah menerapkan disiplin kerja karyawan, memberikan hadiah atau penghargaan apabila karyawan bekerja sesuai target yang ditentukan, melakukan promosi pada karyawan berprestasi. Akan tetapi agar

lebih optimal dalam peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja ini, KUD “Shinta” Cicalengka dapat menerapkan sistem target dalam penggajian sehingga karyawan lebih terpacu dalam bekerja, memberikan insentif yang sesuai serta hukuman bagi karyawan yang melanggar. Namun sistem hukuman tidak boleh dilakukan dalam jangka panjang karena akan membuat karyawan bosan dan jenuh akan kebijakan tersebut. KUD “Shinta” Cicalengka pun bisa memberikan pengarahan dan teguran kepada karyawan yang bermasalah. Pengurus pun harus bisa memberikan intruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik ketika mereka tahu persis apa yang harus dilakukan, berikan deadline kepada karyawan untuk mendisiplinkan karyawan agar mampu bekerja secara terorganisir, serta mendorong karyawan untuk membantu satu sama lain dalam melakukan pekerjaan yang dirasa sulit .

IKOPIN