

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi BMT Ibnu Sina, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan di Koperasi BMT Ibnu Sina secara keseluruhan sudah cukup baik.
2. Kinerja karyawan di Koperasi BMT Ibnu Sina sudah cukup baik.
3. Dengan motivasi kerja karyawan pada Koperasi BMT Ibnu Sina pada tingkat yang cukup baik, maka kinerja karyawanpun berada pada tingkat yang cukup baik. Koperasi harus lebih memperhatikan lagi mengenai motivasi kerja karyawannya.

5.2 Saran

Penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak pengurus atau pihak koperasi di masa yang akan datang,

IKOPIN

yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan harus terus diperhatikan terutama untuk indikator-indikator yang masih bermasalah, dengan cara mengkaji kembali motivasi kerja yang berkenaan dengan indikator yang bermasalah. Koperasi dapat memberikan angket kepada karyawan mengenai motivasi kerja, sehingga koperasi bisa mendapatkan data yang realistis dan efektif, serta dapat mengetahui apa yang sebenarnya karyawan butuhkan. Dengan adanya perhatian pada motivasi karyawan dalam bekerja, maka karyawan akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja.
2. Kinerja karyawan Koperasi BMT Ibnu Sina perlu ditingkatkan. Secara umum, kinerja karyawan penting sekali karena dalam bekerja karyawan harus memiliki perasaan menyenangkan pekerjaan dan memiliki dorongan untuk berprestasi. Sedangkan untuk menumbuhkan rasa inisiatif karyawan, koperasi harus dapat memulai dengan menanamkan pada diri karyawan bahwa koperasi tersebut milik mereka. Dengan terciptanya rasa memiliki, diharapkan akan menumbuhkan kepedulian karyawan sehingga dapat menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi atasan. Selain itu juga koperasi bisa memberikan tantangan atau tanggung jawab yang besar kepada karyawan sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya.
3. Dengan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka motivasi karyawan dalam bekerja perlu lebih diperhatikan lagi supaya kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik lagi. Misalnya pengurus harus lebih memperhatikan mengenai honor atau bayaran yang diberikan

kepada karyawan sebesar Rp.600.000,00/tahun, dimana honor ini bisa ditingkatkan sedikit pertahunnya seiring dengan bertambahnya nilai daya beli tiap tahunnya, perlu dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan secara teratur untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, pemberian penghargaan berupa piagam setiap bulannya bagi karyawan yang berprestasi, beban kerja atau tantangan karyawan dalam bekerja ditingkatkan guna melatih karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, diadakannya promosi jabatan secara berkelanjutan sebagai penghargaan atas hasil kerja karyawan, diadakannya tunjangan untuk karyawan seperti tunjangan hari raya, diperbaiki sarana penunjang kerja karyawan, lebih dipertimbangkan lagi status pendidikan dan pengalaman bagi karyawan baru yang akan bekerja di koperasi ataupun untuk pertimbangan pemberian bayaran, serta ditingkatkan lagi dari semua indikator motivasi kerja dan kinerja karyawan yang dinilai cukup baik menjadi lebih baik lagi.

4. Berdasarkan prinsip-prinsip koperasi yang diimplementasikan pada Koperasi BMT Ibnu Sina, ada salah satu prinsip koperasi yang belum diimplementasikan yaitu mengenai kerjasama antar koperasi. Pada masa yang akan datang, Koperasi BMT Ibnu Sina bisa melakukan kerjasama dengan koperasi lain seperti peminjaman modal ataupun pengadaan pelatihan perkoperasian. Hal ini akan membantu dan memudahkan koperasi dalam menjalankan kegiatan usahanya sesuai dengan apa yang diharapkan.