

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pemberian motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, studi kasus pada KUD Mandiri Bayongbong Kabupaten Garut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat prestasi kerja karyawan KUD Mandiri Bayongbong Kabupaten Garut sudah dikatakan baik, hal itu terlihat dari hasil penelitian yang memperoleh rata-rata 76,7%, artinya masih terdapat indikator yang lemah yaitu jumlah pekerjaan tambahan, mengikuti perintah/instruksi dan inisiatif kerja yang masih perlu didorong dari pengurus agar tingkat prestasi kerja karyawan juga meningkat.
2. Pemberian motivasi kerja oleh pengurus di KUD Mandiri Bayongbong terhadap karyawan sudah baik, hal itu terlihat dari hasil penelitian pada variabel motivasi kerja yang memperoleh rata-rata 81,5%, artinya masih diperlukan upaya-upaya agar prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik dan optimal.
3. Pelaksanaan pemberian motivasi kerja oleh pengurus KUD Mandiri Bayongbong sudah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan teori-teori motivasi kerja yang ada, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini berdasar hasil penelitian yang diperoleh bahwa pemberian motivasi kerja yang baik atau sebesar 81,5% berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dengan tingkat prestasi yang baik atau sebesar 76,7%. Apabila pencapaian prestasi ingin lebih

optimal, maka pemberian motivasi kerja pun harus lebih maksimal dan disesuaikan dengan teori-teori motivasi kerja yang relevan saat ini.

5.2 Saran

Agar karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan prestasi kerjanya, pengurus koperasi perlu memberikan motivasi kerja yang baik dan sesuai kebutuhan karyawan, sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Untuk itu penulis mengajukan beberapa saran bagi KUD Mandiri Bayongbong Kabupaten Garut, khususnya berkaitan dengan masalah motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan, saran tersebut diantaranya:

1. Fasilitas peralatan kerja yang diberikan oleh KUD Mandiri Bayongbong sebaiknya disesuaikan dengan standar permintaan IPS, terutama ditingkat pemerahan susu. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi hasil atau kualitas produk. Sebagai contoh adalah pengadaan wadah penampung susu yaitu *milkcan*.
2. Bagi karyawan, lebih ditingkatkan lagi ketelitian dan inisiatif dalam bekerja di KUD Mandiri Bayongbong, agar terhindar dari kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kehati-hatian dalam melaksanakan tugas, mengefektifkan waktu yang ada serta mempraktekan hasil pelatihan-pelatihan yang telah dilaksanakan.

3. Pelaksanaan pemberian motivasi yang dilakukan pengurus KUD Mandiri Bayongbong terhadap karyawannya, hendaknya memberikan keleluasaan terhadap karyawan untuk bisa menyampaikan ide, gagasan dan saran sehingga pengurus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawan.



IKOPIN