

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan penelitian mengenai Motivasi dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut.

4.2 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai analisis motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Rik-Rik Gemi dengan menggunakan metode penelitian deskriptif, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi di Koperasi Rik-Rik Gemi secara keseluruhan telah berjalan dengan kriteria cukup baik, seperti terlihat pada tabel 4.16 rekapitulasi motivasi.
- 2) Kinerja karyawan di Koperasi Rik-Rik Gemi secara keseluruhan telah berjalan dengan kriteria cukup baik seperti terlihat pada tabel 4.25 rekapitulasi Kinerja karyawan.
- 3) Upaya yang harus dilakukan Koperasi Rik-Rik Gemi adalah dengan memperhatikan indikator cukup baik dan kurang baik seperti kebutuhan fisiologis berupa gaji karyawan yang masih rendah, fasilitas di koperasi yang masih perlu di benahi, lingkungan kerja yang perlu di rubah agar karyawan lebih merasa nyaman, dan adanya tunjangan atau asuransi agar karyawan memiliki jaminan dan rasa aman bekerja di koperasi. Adapun upaya lain yang harus diberikan oleh Koperasi Rik-Rik Gemi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan peringatan berupa teguran kepada

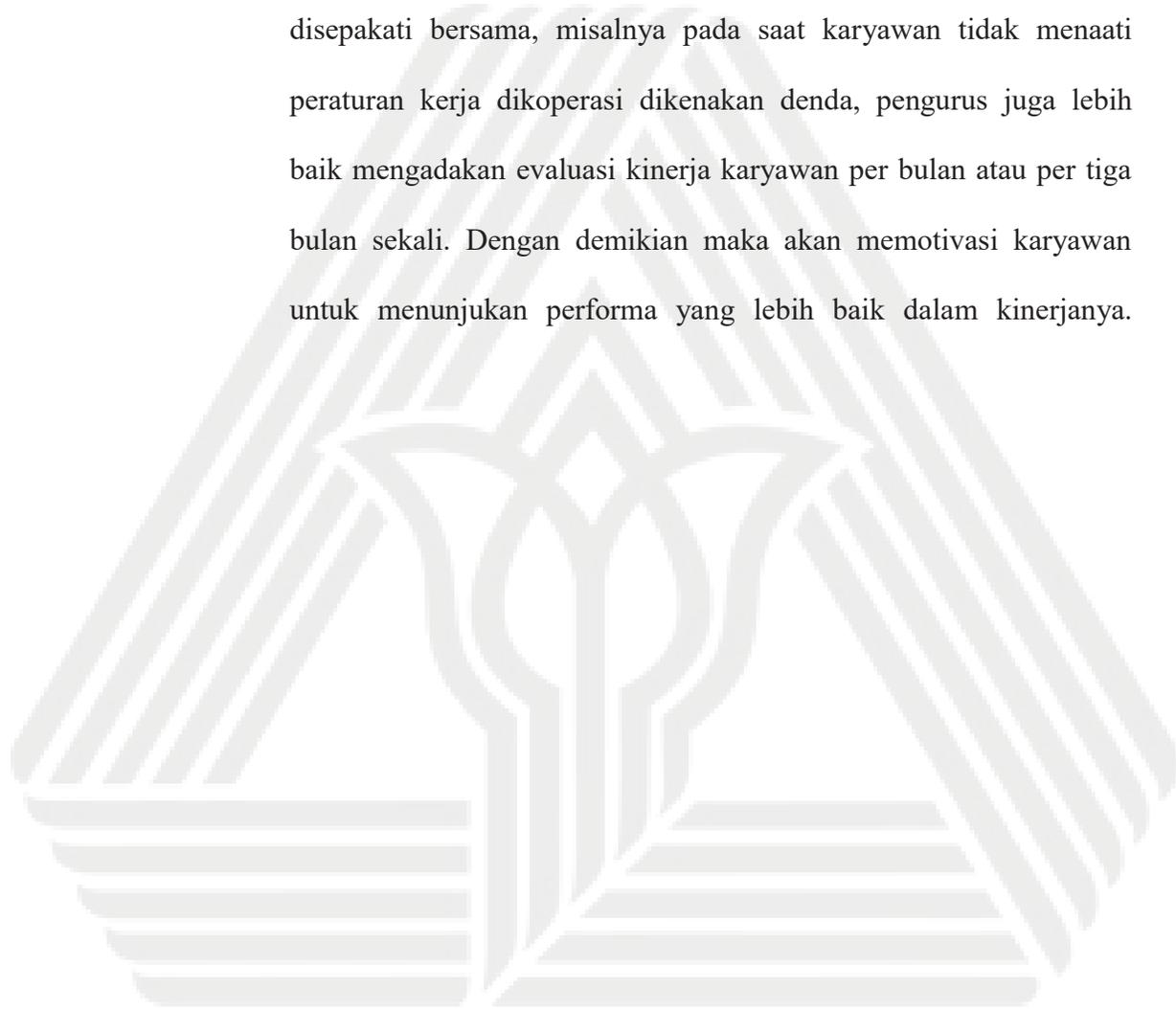
karyawan yang tidak mematuhi perintah kerja ataupun peraturan yang sudah ditetapkan oleh Koperasi Rik-Rik Gemi. Baik teguran secara tertulis maupun teguran secara lisan agar karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama dalam melakukan pekerjaan.

4.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka penulis memberikan saran yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Motivasi itu sangat diperlukan. Karena dalam aplikasinya, motivasi sangat berguna sebagai tolak ukur kebutuhan karyawan yang harus terpenuhi. Motivasi di Koperasi Rik-Rik Gemi harus lebih ditingkatkan lagi khususnya pada indikator kriteria rendah dan sedang (kurang baik dan cukup baik) pada tabel 4.16 rekapitulasi motivasi.
2. Pengurus harus melakukan pendampingan secara intensif kepada karyawan dan meningkatkan pendekatan interpersonal dengan karyawan sehingga karyawan lebih merasa dekat dengan atasan tetapi tetap dalam batasan sebagai atasan dan bawahan, pengurus sebaiknya lebih tegas dalam pemberian sanksi untuk karyawan yang tidak bisa menggunakan waktu yang tepat sesuai dengan perencanaan atau aturan yang ada.
3. Akan lebih baik jika pengurus menerapkan sistem reward dan punishment. Pengurus akan memberikan reward atas kinerja

karyawan, meskipun dalam bentuk kecil. Sedangkan bagi yang melanggar peraturan dikenakan punishment atau sanksi yang telah disepakati bersama, misalnya pada saat karyawan tidak menaati peraturan kerja dikoperasi dikenakan denda, pengurus juga lebih baik mengadakan evaluasi kinerja karyawan per bulan atau per tiga bulan sekali. Dengan demikian maka akan memotivasi karyawan untuk menunjukkan performa yang lebih baik dalam kinerjanya.



IKOPIN