

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan koperasi di Yogyakarta mayoritas memiliki persepsi terhadap insentif pada kategori normal dan motivasi kerja pada kategori sedang. Hasil uji hipotesis menyatakan variabel persepsi terhadap insentif dengan variabel kinerja memiliki korelasi serta berhubungan yang positif dan signifikan. Yang bisa dikatakan apabila karyawan memiliki persepsi terhadap insentif yang positif, maka motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga akan tinggi. Sebaliknya apabila karyawan memiliki persepsi terhadap insentif pada taraf yang negatif, motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan berada pada tingkat yang rendah. Persepsi terhadap insentif memberikan sumbangan pada motivasi kerja sebesar 76.1% yang berarti memasuki kategori tinggi, sementara sisanya sebesar 23.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hal serupa juga di nyatakan oleh Sunardi (2009) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa persepsi positif terhadap insentif berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja, semakin positif persepsi karyawan terhadap insentif, akan meningkatkan motivasi kerja menjadi lebih tinggi, begitupun sebaliknya.

B. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan simpulan yang sudah peneliti paparkan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan koperasi

Bagi perusahaan koperasi peneliti menyarankan untuk mempertahankan dan jika mampu meningkatkan juga kualitas pada karyawan melalui sistem pemberian insentif yang adil serta penghargaan kepada karyawan yang telah mampu mencapai target dan prestasi disuatu perusahaan agar meningkatkan persepsi positif karyawan pada insentif yang diterima yang akan meningkatkan motivasi kerja mereka guna mampu bersaing antar kompetitor yang ada.

b. Bagi karyawan koperasi

Karyawan koperasi dapat meningkatkan motivasi kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui membangun relasi sesama rekan kerja dan pada atasan ditempat kerja, karena membangun sebuah hubungan bukan hanya tugas atasan tetapi seluruh anggota yang berada didalam koperasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah disarankan untuk lebih mengembangkan ide-ide yang baru serta mencari dukungan antar rekan kerja guna meningkatkan motivasi kerja yang rendah pada karyawan. Bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja pada taraf sedang penting untuk terus menemukan ide baru dan inovasi baru dalam pekerjaan, menjaga kedisiplinan dan juga melakukan evaluasi atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Mengingat bahwa masih terdapat keterbatasan pada penelitian ini, maka untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel diluar variabel yang telah digunakan dikarenakan uji asumsi pada penelitian ini tidak normal, dan juga dapat menggunakan metode penelitian yang lebih bervariasi dibanding pada penelitian ini yang dapat memperkaya hasil dan mengurangi resiko bias dari kuisioner online, dan juga dengan subjek yang berbeda dari penelitian ini. Dengan mempertimbangkan masa kerja karyawan menjadi salah satu hal yang harus di pertimbangkan karena pada penelitian ini seluruh subjek telah bekerja minimal lebih dari satu tahun. Seseorang yang telah bekerja lebih lama dalam perusahaan memiliki kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan orang yang baru bekerja, semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin terampil dan berpengalaman dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan (Sesrianty, 2018).