# BAB V
# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *merit pay* terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia KPRI “Kokardan” Kabupaten Majalengka, maka pada bagian akhir dari penelitian ini, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Merit pay* yang diterima pengurus/karyawan di lingkungan KPRI ”Kokardan” secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Namun didalammnya terdapat kategori cukup terutama pada indikator pencapaian tugas kerja yang maksimal, yaitu pengurus/karyawan merasa keberhasilan dalam melakukan tugas lain dan tugas baru belum baik, contohnya seperti pengurus/karyawan suka diperbantukan untuk pekerjaan yang bukan pada bagiannya untuk mengerjakan pekerjaan orang lain atau tugas baru yang belum mereka pahami sebelumnya.
2. Produktivitas kerja para pengurus/karyawan di lingkungan KPRI ”Kokardan” pada umumnya sangat tinggi. Namun apabila dilihat dari indikator lebih dari kualifikasi pekerjaan terdapat pada kategori tinggi tetapi memiliki skor lebih kecil, yaitu lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan dan dapat menerima tantangan dan tugas baru, seperti pengurus/karyawan kurang cepat dalam memanfaatkan peluang pekerjaan

yang diberikan dan kurang memahami dalam melaksanakan tugas baru yang diberikan.

3. *Merit pay* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pengurus/karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia KPRI “Kokardan” Kabupaten Majalengka dengan arah positif, artinya semakin baik implementasi *merit pay* akan meningkatkan produktivitas kerja pengurus/karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia KPRI “Kokardan” Kabupaten Majalengka. *Merit pay* memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 52,6% terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia KPRI “Kokardan” Kabupaten Majalengka, selebihnya sebesar 47,4% dari pengaruh motivasi pengurus/karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inti (persero) Bandung, diantaranya :

1. Merit pay yang diterima oleh pengurus/karyawan di KPRI “Kokardan” diberikan sudah baik, namun akan jauh lebih baik jika pimpinan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan pengurus/pegawai dan memberikan pemahaman terlebih dahuu sebelum memberikan tugas baru yang akan diberikan. Oleh karena itu koperasi harus mempertahankan

bahkan meningkatkan lagi menjadi lebih baik karena jika tidak, akan berpengaruh terhadap pencapaian target koperasi.

2. Produktivitas kerja pengurus/karyawan di KPRI “Kokardan” sudah baik, namun jika tidak ditunjang dengan apa yang pengurus dan karyawan inginkan produktivitas itu akan menurun. Oleh karena itu koperasi harus memberikan pelatihan tambahan kepada pengurus/karyawan dan pengurus/karyawan harus lebih cepat memanfaatkan peluang tugas yang diberikan sehingga tugas yang pengurus dan karyawan laksanakan maksimal.
3. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti yaitu penilaian merit pay dan produktivitas kerja pengurus dan karyawan secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan, maka dari itu KPRI “Kokardan” Kabupaten Majalengka seyogyanya memperhatikan variabel-variabel tersebut. Karena dapat berguna bagi kelangsungan hidup koperasi, salah satunya yaitu variabel merit pay yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pengurus dan karyawan pada KPRI “Kokardan” Kabupaten Majalengka.