

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. SIMPULAN

Pada bab ini menyajikan simpulan hasil, saran bagi praktisi dan saran bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

1. Persamaan regresi berganda yang terbentuk dari hasil analisis data adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,021 + 0,476X_1 + 0,429X_2$$

2. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,712 atau 71,2% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebesar 71,2%.

3. Hasil Uji Hipotesis

- a. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,428 > t_{tabel}$  sebesar 2,037.
- b. Variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,835 > t_{tabel}$  sebesar 2,037.
- c. Variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dari hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $41,705 > F_{tabel}$  sebesar 4,149 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## B. Saran

1. Hasil penelitian ini motivasi intrinsik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini berarti karyawan merasa prestasi kerjanya meningkat apabila dimotivasi sesuai pada bidang pekerjaannya, karyawan merasa pemberian penghargaan atas hasil kerjanya sesuai dengan capaian kerjanya, karyawan merasa mempunyai tanggungjawab atas wewenang yang diberikan, dan karyawan merasa puas atas pemberian kesempatan untuk maju dan berkembang melalui promosi jabatan, pelatihan dan pendidikan. Maka motivasi intrinsik perlu diterapkan oleh perusahaan, dengan cara pemberian kesempatan kepada karyawan yang berpotensi, pemberian penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja, pemberian peran dan wewenang terhadap tugas karyawan agar memahami dengan benar, pemberian kesempatan karyawan untuk maju dan berkembang dalam hal pekerjaan.
2. Hasil penelitian ini motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini berarti motivasi ekstrinsik berupa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi pekerjaan atau jabatan dan dapat mencukupi kebutuhan karyawan, hubungan yang baik dengan atasan dalam bekerja dan komunikasi yang intens dengan atasan, serta semangat kompetisi didalam lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, oleh karena itu motivasi ekstrinsik perlu diterapkan oleh perusahaan, dengan cara pemberian kompensasi kepada seluruh

karyawan, pemberian status pekerjaan karyawan yang jelas, hubungan yang baik dengan atasan, dan kesempatan berkompetisi dalam pekerjaan.

3. Jika dilihat dari koefisien determinasi penelitian ini sebesar 71,2%, maka masih tersisa 28,8% variabel kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Disarankan untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel independen lain yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja, etos kerja ataupun budaya organisasi.
4. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan teori-teori mengenai motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan, serta memilih objek penelitian yang mempunyai populasi yang lebih banyak sehingga dapat menjelaskan praktek perilaku kinerja karyawan di perusahaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta. Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2000. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono Agus Sudita. 2000. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Martin. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, Malayu. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hendriyanto, Antok. 2010. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Bulog Sub Divisi Surabaya Selatan)*. *Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya*.
- Hicks, G. H dan Gullet, R. G. 1996. *Organisasi: Teori dan Tingkah Laku*. Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Harini, Lia Dwi. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Diamond Cold Storage (<http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/10363/H0ldh.pdf>)
- Prabu, Mangkunegara Anwar. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Manullang, Mangaradja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2010. *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. *KES MAS Vol. 4.No. 2, JUNI 2010 : 76 – 143 ISSN : 1978-0575*
- Nawawi, Hadari. 2001. *Administrasi Personal untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: H Masagung.

- Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Jogjakarta: ANDI.
- Ridwan, Lutfi Fauji. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Suatu Kajian Literatur. *Jurnal Universitas Padjajaran Bandung*. Vol. 5. No. 2, Hal. 1 – 9
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo
- \_\_\_\_\_. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-10. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 1999. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Thoyib, Armanu. 2005. *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*. Vol. XI. No. 5, Hal. 115 – 137
- Tika, Prabundu, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.