

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, maka peneliti dapat menyampaikan hasil dari penelitian, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan yang diteliti.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan yang diteliti.
3. Peneliti mendapatkan nilai koefisien kontribusi sebesar 0,805 yang berarti sebesar 80,5% yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di perusahaan yang diteliti.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentu tidak luput dari keterbatasan, sehingga peneliti memberikan saran bagi peneliti mendatang, diantaranya:

1. Pada penelitian ini terdapat banyak kuesioner yang tidak kembali sehingga jumlah responden yang didapat tidak sesuai dengan perhitungan awal penelitian.
2. Kelemahan pada penelitian ini adalah variabel independen dan dependen menggunakan *self assessment* yang menyebabkan *Common Method Variance (CMV)*. *CMV* adalah metode yang bias. Faktor “metode” dalam hal ini mengandung pengertian yang luas, mencakup medium, waktu, lokasi, setting

penelitian, format instrumen, dan prosedur pengukuran (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012). Seluruh uraian di atas menunjukkan adanya urgensi untuk mewaspadaikan *error* sistematis, karena di samping *error* sistematis dapat menyebabkan perbedaan antara korelasi yang tampak (*observed correlation*) dengan korelasi yang sesungguhnya (*true correlation*) (Juneman, 2013).

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, bahwa Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan. Oleh karenanya peneliti memberikan saran yang dapat bermanfaat bagi Perusahaan, sebagai berikut :

1. Menjaga motivasi intrinsik karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sehat (seperti penilaian kinerja yang objektif) agar karyawan selalu merasa senang dan nyaman saat bekerja, karena kenyamanan merupakan salah satu hal pendorong untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
2. Menjaga motivasi intrinsik karyawan dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan agar karyawan merasa diakui keberadaan dirinya dan merasa diperhatikan pekerjaannya oleh perusahaan.
3. Memberikan pekerjaan yang bersifat menantang (seperti pekerjaan yang mampu menambah pengetahuan dan *skill* yang baru) agar karyawan dapat berkembang menjadi pribadi yang lebih berkompeten.

4. Memberikan pekerjaan yang bersifat baru atau belum pernah dilakukan sebelumnya agar karyawan mampu mendapatkan pengetahuan dan pengalaman guna menunjang kinerja karyawan di perusahaan.
5. Memberikan dorongan kepada karyawan untuk selalu berusaha mengembangkan dirinya atau *men-support* baik secara material maupun non-material karyawan apabila ada karyawan yang ingin melanjutkan studi pendidikannya.

5.4 Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya mungkin dapat dilakukan dengan jumlah responden yang lebih banyak lagi dalam satu perusahaan yang terbagi dari semua divisi di perusahaan, usia, atau bahkan jabatan pekerjaan agar dapat tergambar secara keseluruhan bagaimana motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan di satu perusahaan tersebut.
2. Untuk penelitian selanjutnya mungkin dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, yaitu pengambilan *sample* tidak hanya menggunakan kuesioner tetapi bisa juga melakukan observasi dan wawancara.