

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasar hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang simultan dari variabel bebas yaitu variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap variabel kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan dengan hasil analisis data yang menghasilkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,518 > 3,140$) yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a .
2. Berdasar hasil uji parsial variabel motivasi intrinsik diperoleh hasil t_{hitung} ($2,602$) $> t_{tabel}$ ($1,997$) sehingga ada pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri, sehingga motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil uji parsial variabel motivasi ekstrinsik adalah t_{hitung} ($5,428$) $> t_{tabel}$ ($1,997$) sehingga ada pengaruh variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi ekstrinsik maka semakin baik pula kinerja karyawan.
4. Motivasi ekstrinsik berpengaruh lebih dominan daripada motivasi intrinsik hal ini ditunjukkan kontribusi motivasi ekstrinsik sebesar 53,5 %. Sehingga motivasi ekstrinsik lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri.

5.2 Saran

Berdasar kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi ekstrinsik lebih dominan dari pada motivasi intrinsik. Sebab motivasi ekstrinsik yang ada dalam perusahaan lebih mendorong karyawan bekerja dengan baik seperti kebijakan perusahaan yang tidak memberatkan karyawan serta komunikasi dan hubungan antar karyawan yang seperti keluarga. Hal ini diharapkan untuk peningkatan motivasi intrinsik karyawan agar kinerjanya terjaga. Perusahaan bisa membantu dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawan agar karyawan bisa lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya atau dengan cara pemberian pelatihan dan pengembangan agar karyawan termotivasi untuk mendapatkan hasil kerja dan jabatan yang lebih tinggi dimasa mendatang.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap pola motivasi kerja karyawan, agar kestabilan kerja terus berlanjut.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang akan membahas tentang motivasi intrinsik dan ekstrinsik diharapkan hasil ini bisa menjadi pedoman sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.