

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang) adalah dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel pengakuan, prestasi, pekerjaan, dan pengembangan, terhadap kinerja karyawan. dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel (5,29) ; (0,05)}$ yaitu $53,309 > 2,59$. Maka diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ($p < 0,05$), hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas (pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan dan pengembangan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Besarnya pengaruh variabel pengakuan, prestasi, pekerjaan, dan pengembangan, mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. dapat dilihat pada tabel *Coefficient* dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu $N =$ jumlah responden 32 dengan $\alpha = 0,05$ didapat t_{tabel} sebesar 2,052.
3. Dari hasil analisis regresi linier berganda secara parsial diatas dapat diketahui bahwa variabel pengembangan (X_5) dari pada variabel bebas

lainnya yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang. Hal tersebut membuktikan bahwa perusahaan selama ini selalu menghargai atas keberadaan para karyawan di perusahaan, dengan pemberian jenjang karier yang jelas akan memberikan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan. Dan juga dapat membuktikan bahwa perusahaan secara serius memperhatikan segala bentuk usaha dalam rangka meningkatkan potensi atas kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan.



A. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang, dalam pemberian beban pekerjaan terhadap karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan para karyawan, agar para karyawan tidak merasa kesulitan dan tidak membuat pegawai merasa turun motivasinya. Karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan karyawan pada pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestase atau status yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

