

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan tetap PT Nusantara Makmur Sadhana Kota Madiun, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Nusantara Makmur Sadhana Kota Madiun
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Nusantara Makmur Sadhana Kota Madiun

#### **B. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan pada kinerja karyawan tetap PT Nusantara Makmur Sadhana Kota Madiun sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin tantangan dalam pencapaian, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan yang ditangani dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja.

Para karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Dengan demikian maka motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas, kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai. Hal ini memberi alasan bahwa karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik yang kuat biasanya akan cenderung bersemangat di tempat kerja dan akan bekerja secara maksimal sehingga prestasi kerjanya akan maksimal.

### **C. Keterbatasan dan Saran**

1. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada satu perusahaan dengan karyawan tetap sebagai respondennya.
2. Hasil penelitian ini diperoleh nilai *R Square* adalah 0,761, hal ini berarti 76,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik dan sisanya 24,9 % (100% - 76,1%) dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Penelitian selanjutnya dapat menguji ulang variabel ini dengan menambah jumlah variabel dan wilayah penelitian atau mengganti objek penelitian dengan jumlah sampel yang memadai. Variabel yang dapat ditambahkan misalnya adalah *organizational citizenship*

*behavior* (Suzanna, 2017), kualitas kehidupan kerja (Ristianti dan Dihan, 2016), kepemimpinan (Yuniarti dan Suprianto, 2014).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.M, Sardiman. 2003. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Dimiyati dan Mudjiono. 2013. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Linawati. 2014. Pengaruh Motivasi kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. ANGKASA PURA I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang), *Jurnal Kinerja*, Vol. 18, No.1 Hal. 81-89.
- Lukito, Heri Puspito, Haryono, Andi Tri, Warso, M. Mukeri. 2016. Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pegalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang), *Jurnal of Management*, Vol. 2, No.2 Hal. 1-15.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang, Marihot. 2001. *Manajemen Personalia*. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.
- Maulana, Fahrian Harza,. 2015. Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BTN Kantor Cabang Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 22, No.1 Hal. 1-8.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Rahmawati, Ika. 2014. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Daekyung Indah Heavy Industry, *Jurnal OE*. Vol. 6, No.2 Hal. 152-163.
- Risianti, Astrianditya Januar dan Dihan Fereshti Nuardiana. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PERTAMINA Persero RU IV Cilacap, *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 5, No.1 Hal. 53-63.

- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*, Buku 1. Edisi ke 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen dan Judge, A. Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Potlak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kerja*. Buku 2. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suzana, Anna. 2017. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. TASPEN Persero Kantor Cabang Cirebon, *Jurnal Logika*. Vol. 19, No.1 Hal. 42-50.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.
- Warowu, Fotuho. 2017. Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia), *Jurnal Maranatha*, Vol. 16, No.2 Hal. 133-212.
- Yunarti, Dwi dan Suprianto, Erlan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X, *Jurnal INDEPT*. Vol. 4, No.1 Hal. 11-19.