



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data untuk menganalisa pengaruh *intrinsic reward* dan *motivation* terhadap *employee performance* di PT Dream Wear, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan data analisa profil responden yang diperoleh, peneliti menyimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh 64% atau sebanyak 35 responden perempuan, 29% atau sebanyak 16 responden berusia 32-37 tahun, serta 60% atau sebanyak 33 responden sudah menikah. Mayoritas sebesar 49% atau sebanyak 27 responden berpendidikan S1, 49% atau sebanyak 27 responden telah bekerja selama >5tahun. Responden penelitian ini sebesar 31% atau sebanyak 17 responden yang berasal dari departemen marketing.
2. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap indikator-indikator variabel *intrinsic reward*, terdapat 4 indikator yang menyatakan hasil “setuju”, 1 indikator menyatakan hasil “cukup”. Secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata-rata 3.49 dengan kategori “baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan di dalam pemberian *intrinsic reward* untuk

karyawan sudah berjalan dengan baik, perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkannya.

3. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap indikator-indikator variabel *motivation*, terdapat 3 indikator yang menyatakan hasil “baik”, 1 indikator yang menyatakan hasil “cukup”. Secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata-rata 3.46 dengan kategori “baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa di dalam *motivation* para karyawan di dalam perusahaan sudah berjalan dengan baik, agar dapat berjalan sangat baik berdasarkan indikator yang mengatakan hasil cukup, para karyawan harus diberikan *motivation* yang dapat membantu memotivasi karyawan untuk datang ke kantor tepat waktu.
4. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap indikator-indikator variabel *employee performance*, terdapat 2 indikator yang menyatakan hasil “baik”, 2 indikator yang menyatakan hasil “cukup”. Secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata-rata 3.34 dengan kategori “cukup”. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan harus meningkatkan *employee performance* di dalam perusahaan.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis t, variabel *intrinsic reward* berpengaruh positif dan signifikan dengan variabel *motivation*, dimana variabel *intrinsic reward* menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 3.358$  dan  $t_{tabel} = 1.6741$ , sehingga terlihat

berarti variabel independen *intrinsic reward* berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen *motivation*.

6. Berdasarkan hasil uji hipotesis t, variabel *motivation* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*, dimana hasil uji statistik menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = -0.707$  dan  $t_{tabel} = 1.6741$ , sehingga terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dibandingkan  $t_{tabel}$ . Hal ini berarti variabel independen *motivation* tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen *employee performance*.
7. Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyimpulkan dari hipotesa jurnal Rizwan *et al.* (2014), variabel *intrinsic reward* memiliki pengaruh positif terhadap *motivation* dan variabel *motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance*. Namun dari hasil penelitian ini variabel *intrinsic reward* memiliki pengaruh terhadap variabel *motivation* yang berarti hipotesa dari jurnal sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT Dream Wear. Berdasarkan dari hasil penelitian variabel *motivation* tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen *employee performance*. Hasil penelitian ini penulis menyimpulkan, bahwa hasilnya tidak sesuai dengan jurnal tetapi dari hasil ini sejalan dengan fenomena yang ada di PT Dream Wear. Dari hasil *in dept – interview* dengan karyawan di PT Dream Wear, saat mereka termotivasi untuk bisa mendapatkan penghargaan *the best employee of the year*. Para karyawan bersaing secara sehat, untuk meningkatkan kinerja

mereka di dalam perusahaan, namun kenyataan tidak sejalan dengan harapan. Dikarenakan ada beberapa karyawan di divisi tertentu, yang mendapatkan penghargaan tersebut. Para karyawan merasa mereka tidak berkesempatan mendapatkan penghargaan, yang akhirnya membuat *employee performance* mereka di dalam perusahaan menurun.

## 5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang diberikan untuk perusahaan tempat penelitian dan juga untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

### 5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Dari hasil penelitian ini variabel *intrinsic reward* rata-rata menghasilkan jawaban dalam kategori “baik”. Namun ada baiknya perusahaan harus tetap mempertahankan hal ini, yakni perusahaan harus semakin bersikap adil dalam menilai kinerja para karyawan, memberikan tanggung jawab kepada karyawan sesuai kemampuan para karyawan, terus memberikan peluang peningkatan karir untuk semua karyawan, dan memberikan ketersediaan waktu untuk para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan terus belajar. Dari hasil rata-rata variabel *intrinsic reward* dinyatakan bahwa terdapat satu indikator yang dikategorikan cukup. Perusahaan harus

meningkatkan dukungan yang tinggi untuk karyawan agar terus belajar. Kesempatan belajar yang perlu disediakan untuk karyawan yaitu adanya *mentoring*, *coaching* dan *counseling*. *Mentoring* yang baik diberikan kepada karyawan yaitu “berikan arahan bukan tindakan” dengan tujuan agar karyawan mau melakukannya sendiri dengan upayanya sendiri, tanpa bantuan atasannya. Mentor memberikan petunjuk atau arahan agar sesuai harapan tetapi bukan langsung bentuk hasilnya. Kemudian kesempatan belajar lainnya dengan diberikannya *coaching*, dengan cara “fokus dengan tindakan yang diambil” dengan harapan karyawan dilatih untuk bisa berpegang teguh dan fokus dengan jawaban atau tindakan yang diambil. Tentunya diperkuat dengan bukti-bukti serta pemahaman dari tindakan yang diambil. Setelah diberikan kesempatan kepada karyawan diberikan *coaching* dan *mentoring* perlu diberikan *counseling* untuk karyawan yang bertujuan untuk menceritakan hasil dari diadakannya *mentoring* dan *coaching*, apakah sudah bisa diterima dengan baik oleh karyawan. Jika sebaliknya maka perlu adanya musyawarah hal apa yang menyebabkan *mentoring* dan *coaching* tidak berjalan efektif.

2. Dari hasil penelitian ini variabel *motivation* rata-rata menghasilkan jawaban dalam kategori “baik”. Namun terdapat 1 indikator yang perlu perusahaan tingkatkan, yakni memotivasi karyawan agar para

karyawan semangat datang ke kantor tepat waktu. Berdasarkan hasil rata-rata perusahaan ada baiknya terus mempertahankan dan terus memotivasi karyawan yang yakin akan kemampuan karyawan dapat sukses di tempat bekerjanya, *Reward* merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. perusahaan bisa dengan memberikan *reward* bisa dalam bentuk *intrinsic reward* dan *extrinsic reward* yang lebih baik dari yang diberikan perusahaan. Dengan demikian akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Misalnya karyawan diberikan bonus setiap bulannya jika perkembangan dalam bekerja di perusahaan terus meningkat ( baik di dalam ketepatan waktu dalam bekerja, serta dapat menyelesaikan tugas sesuai target). *Intrinsic reward* yang diberikan berupa kesempatan karyawan sesuai posisi / jabatan untuk dapat berkesempatan bertumbuh serta dapat mengambil keputusan sendiri untuk mencapai target.

3. Dari hasil penelitian ini variabel *employee performance* rata-rata menghasilkan jawaban dalam kategori “cukup”. Perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan agar dapat sejalan dengan visi misi perusahaan. Terdapat 2 indikator yang

menyatakan kategori “cukup”, yakni *employee performance* harus ditingkatkan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan perusahaan, dan *employee performance* dapat memberikan saran-saran yang lebih konstruktif guna meningkatkan fungsi keseluruhan di dalam kelompok kerja. Agar kinerja karyawan meningkat di dalam perusahaan, harus diadakannya seminar tentang pengetahuan dunia bisnis di dalam perusahaan maupun dunia bisnis secara global serta peraturan yang sesuai tata kerja dalam dunia kerja. Dengan diadakannya seminar, para karyawan akan banyak mengetahui informasi yang diperoleh serta akan menumbuhkan *mindset* (cara berpikir karyawan) untuk bisa berkembang lebih proaktif ke depannya.

4. Dari hasil kuesioner yang di dapat, sebaiknya *human resources management* di PT Dream Wear harus lebih memastikan bahwa karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik yaitu, dengan lebih peka terhadap masukan – masukan dari karyawan, seperti peningkatan fasilitas klaim asuransi berupa bekerja sama dengan pihak penyedia klaim rumah sakit swasta lainnya. Dengan adanya masukan dari karyawan, pihak perusahaan bisa mengetahui apa yang karyawan perlukan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka di perusahaan serta tumbuh rasa loyal dalam bekerja untuk memajukan perusahaan.

5. Perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan *intrinsic reward* yang lebih baik lagi, yaitu *intrinsic reward* yang baik apabila perusahaan memberikan kesempatan sesuai jabatan atau posisi serta kapasitas karyawan di dalam perusahaan untuk mengambil keputusan sendiri yang dianggap penting dalam pencapaian target perusahaan, sehingga karyawan dapat merasa dihargai kemampuannya dalam pembuatan strategi serta memberikan otonomi yang akan memungkinkan pekerja melakukan terbaik dalam situasi tertentu, dan kesempatan bertumbuh misalnya dengan memperluas kemampuan dan keterampilan pekerja. Sehingga manfaatnya dapat dirasakan langsung oleh karyawan. Serta menjadi budaya di dalam kerja yang dapat diterapkan, agar dapat meningkatkan *motivation* secara nyata yang akhirnya dapat meningkatkan *employee performance* karyawan, dan hasil *outcomenya* dapat meningkat lebih dari harapan perusahaan.

### **5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Apabila penelitian selanjutnya ingin menggunakan model yang sama, ada baiknya jumlah pernyataan dari tiap variabel ditambahkan dari jurnal – jurnal pendukung lainnya.

2. Untuk penelitian selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain untuk melihat pengaruh terhadap *employee performance* seperti *extrinsic reward* seperti di jurnal Edirisooriya (2014) dan *employee perceived training effectiveness* seperti di jurnal Rizwan *et al.* (2014).
3. Untuk penelitian selanjutnya, dapat menggunakan objek penelitian dari perusahaan yang berbeda bidangnya, contohnya perusahaan teknologi, *commercial*.

UMMN