



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

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *extrinsic reward* dan *intrinsic reward* terhadap *employee performance* pada karyawan pramuniaga dan kasir PT Matahari Department Store WTC Serpong. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari uji t dan analisis regresi linier, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif antara *extrinsic reward* dan *employee performance* pramuniaga dan kasir PT Matahari Department Store WTC Serpong. Berdasarkan hasil uji hipotesis, tingkat signifikansi dari *reward extrinsic* terhadap *employee performance* adalah 0.001, yang berarti kurang dari 0.05. Artinya jika *reward extrinsic* yang diberikan semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
2. Terdapat pengaruh positif antara *intrinsic reward* dan *employee performance* pramuniaga dan kasir PT Matahari Department Store WTC Serpong. Berdasarkan hasil uji hipotesis, tingkat signifikansi dari *intrinsic reward* terhadap *employee performance* adalah 0.000, yang berarti kurang dari 0.05. Artinya

jika *intrinsicreward* yang diberikan semakintinggi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan uji penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *extrinsicreward* dan *employee performance* serta *intrinsic reward* dan *employee performance* terhadap pramuniaga dan kasir PT Matahari Department Store WTC Serpong. Berikut saran yang dapat diterapkan oleh PT Matahari Department Store WTC Serpong:

1. Berdasarkan jawaban responden terhadap tingkat kepuasan gaji yang dinilai kurang adil dan untuk dapat menuju keadilan bagi karyawan dan perusahaan, sebaiknya perusahaan mengimplementasikan promosi secara adil dan transparan disertai dengan kompensasi dan tanggung jawab yang lebih besar, yang diharapkan dapat memacu kinerja karyawan.
2. Bentuk *extrinsic reward* lain yang bisa diberikan bagi karyawan berprestasi ialah fasilitas kemudahan untuk cicilan kendaraan atau pemberian *smartphone*.
3. Perusahaan dapat memberikan *training* yang dibutuhkan pramuniaga, misalnya *service excellent*, cara menangani

komplain dari konsumen, sedangkan *training* yang dibutuhkan oleh kasir misalnya *time management*.

4. Perusahaan dapat menerapkan program *employee of the month*, dimana karyawan yang paling berprestasi akan diberikan apresiasi terhadap kinerjanya selama sebulan. Apresiasi bisa dilakukan dengan memajang nama dan foto karyawan yang bersangkutan di papan pengumuman karyawan atau ditempat yang bisa dijangkau banyak orang. Selain itu bentuk apresiasi bisa berupa pemberian hadiah atau sertifikat terhadap karyawan berprestasi tersebut.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Menambah data responden penelitian yang mendukung tentang *extrinsic rewards* dan *intrinsic rewards* antara lain: jumlah pengeluaran per bulan dan status pernikahan.
2. Memperbanyak jumlah sampel yang akan diteliti, karena semakin banyak sampel maka akan memberikan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Menambah variabel lain untuk melihat hubungan atau pengaruh terhadap *employee performance* seperti *organizational support*, *work engagement*, *employee attitude*, dan lain-lain.