

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis Pengaruh *Extrinsic Reward (X1)* dan *Intrinsic Reward (X2)* terhadap *Employee Performance (Y)* pada PT Lestari Mahadibiyayang berada di wilayah Gading Serpong, Tangerang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh antara variabel *Extrinsic Reward (X1)* terhadap variabel *employee performance (Y)*. Berdasarkan hasil uji regresi, variabel *Extrinsic Reward (X1)* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} adalah 3.316 dengan tingkat signifikan 0.001 maka didapat t_{tabel} adalah 2.0244, sehingga terlihat bahwa nilai t_{hitung} bernilai positif dan lebih besar dibandingkan t_{tabel} serta signifikan lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Hal ini berarti variabel *Extrinsic Reward (X1)* berpengaruh positif terhadap variabel *employee performance (Y)*.
2. Tidak ada pengaruh antar variabel *Intrinsic Reward (X2)* terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil uji regresi, variabel *Intrinsic Reward (X2)* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} adalah 0.971 dengan tingkat signifikan 0.201 maka didapat t_{tabel} adalah 2.0244, sehingga terlihat bahwa nilai t_{hitung} bernilai negatif dan lebih kecil dibandingkan t_{tabel} serta signifikan lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa

H₂ditolak. Hal ini berarti variabel *Intrinsic Reward* (X₂) tidak berpengaruh terhadap *employee performance*.

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

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

1. Dari hasil penelitian ini variabel *Extrinsic Reward* (X₁) semua indikator menunjukkan hasil kategori setuju.

Dalam hal ini walaupun menunjukkan kategori setuju tetapi ada beberapa indikator yang dijawab "Netral", ini dikarenakan karyawan seakan tidak ingin memperlihatkan adanya masalah yang terjadi di PT Lestari Mahadibya dan tidak terlalu terbuka untuk menjawab isi kuesioner untuk masalah *Intrinsic Reward*. PT Lestari Mahadibya sudah memberikan *Reward* sesuai dengan kategori pekerjaan setiap karyawan, kontribusi karyawan kepada Perusahaan, dan adanya kesempatan promosi yang tinggi di PT Lestari Mahadibya. Ini perlu di kontrol dan dipertahankan oleh PT Lestari Mahadibya dengan cara tetap memberikan gaji sesuai dengan kategori pekerjaan karyawan, memberikan bonus kepada karyawan ketika sudah mencapai target yang sudah ditentukan oleh

perusahaan, dan memberikan kesempatan promosi yang tinggi kepada karyawan untuk membuat karyawan merasa termotivasi bekerja di PT Lestari Mahadibya dan merasa diperdulikan oleh Perusahaan atas kerja mereka.

2. *Reward* yang diberikan oleh PT Lestari Mahadibya ke karyawan harus bisa lebih dikontrol dan dipertahankan agar karyawan tetap *loyal* bekerja di PT Lestari Mahadibya. PT Lestari Mahadibya harus bisa memperhatikan pemberian *reward* kepada karyawannya. Ketika karyawan sudah berada di level middle management sampai ke top level management, karyawan biasanya lebih banyak membutuhkan *Intrinsic reward* dibandingkan dengan *Extrinsic reward*. Maka dari itu, PT Lestari Mahadibya harus bisa memberikan dan menentukan *reward* yang sesuai dengan kebutuhan karyawan seperti gaji, bonus, dan promosi ataukah karyawan tersebut lebih membutuhkan *Intrinsic reward* seperti *recognition*, adanya pemberian apresiasi seperti *Employee of the Month*, diperlakukan secara peduli oleh perusahaan, dan adanya dukungan dari perusahaan untuk belajar tinggi sehingga karyawan bisa merasa diperdulikan oleh perusahaan dan bisa memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan kedepannya.

3. Perusahaan sebaiknya bisa lebih mengembangkan *Intrinsic Reward* seperti *employee of the month* yang sekarang sudah mulai tidak terdengar oleh karyawan karena sudah tidak diinformasikan lagi oleh PT Lestari Mahadibya. Sebaiknya perusahaan bisa membuat acara untuk

mengumumkan penghargaan *Employee of the month* di PT Lestari Mahadibya agar karyawan bisa termotivasi dalam kerjanya untuk mendapatkan penghargaan tersebut.

4. Perusahaan harus lebih meningkatkan program *extrinsic reward* yang memiliki dampak langsung terhadap *employee performance* yang baik yang nantinya juga menaikkan pencapaian perusahaan yang lebih baik.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

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

1. Apabila penelitian ini ingin dilanjutkan maka sebaiknya dapat ditambahkan jumlah sampel agar penelitian yang akan diteliti akan semakin relevan.
2. Responden dari penelitian ini adalah karyawan tetap divisi *HRD* dan *Operation* di wilayah Gading Serpong, Tangerang, jika penelitian ini ingin dilanjutkan maka peneliti selanjutnya sebaiknya dapat memperluas wilayah penelitian.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini karena masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee performance* seperti *Motivation*, *Work environment*, *Leadership style*.
4. Perlu dilakukan uji relasi antara indikator dengan variabel, sehingga indikator yang dipilih merupakan konten validiti yang paling bagus dan memiliki relasi yang paling dekat.

