



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

Bedasarkan analisis Pengaruh *Intrinsic Reward* dan *Motivation* terhadap *Employee Performance* pada PT Langgeng Jaya Fiberindo maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan deskripsi hasil responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan di PT Langgeng Jaya Fiberindo didominasi oleh karyawan perempuan yaitu sebesar 55%, untuk lama bekerja di PT Langgeng Jaya Fiberindo telah bekerja selama 13-19 bulan, tingkat pendidikan akhir karyawan di PT Langgeng Jaya Fiberindo adalah SMA.
2. Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel *intrinsic reward* pada tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa *intrinsic reward* dalam kategori 'cukup'. Dalam hal ini para karyawan di PT Langgeng Jaya Fiberindo tidak ingin memperlihatkan masalah yang terjadi di dalam perusahaan, sehingga untuk hal *intrinsic reward* ini karyawan tidak mau mengungkap lebih jauh lagi akan masalah yang terjadi di PT Langgeng Jaya Fiberindo dan merasa takut untuk mengungkapkan pendapat mereka.
3. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden tersebut dimana hasil dari variabel *motivation* menunjukkan hasil dalam kategori

‘cukup’. Dalam hal ini para karyawan di PT Langgen Jaya Fiberindo tidak ingin memperlihatkan masalah yang terjadi di dalam perusahaan untuk hal *motivation*, dan karyawan tidak mau mengungkap lebih jauh lagi akan masalah yang terjadi di PT Langgen Jaya Fiberindo.

4. Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel *employee performance* pada table 4.7, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar rspnden berada pada kategori ‘setuju’, namun ada satu diantaranya memilih ‘cukup’.
5. Berdasarkan hasil uji regresi, variabel *intrinsic reward* berhubungan positif dan signifikan dengan variabel *motivation*, dimana variabel *intrinsic reward* menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,716$ dan $t_{tabel} = 1,6839$, sehingga terlihat bahwa nilai t_{hitung} bernilai positif dan lebih besar dibandingkan t_{tabel} . Hal ini berarti variable independen reward dimensi *intrinsic reward* berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen *motivation*.
6. Bedasarkan hasil uji regresi, variabel *motivation* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*, dimana hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 1.168$, dan $t_{tabel} = 1.6839$, sehingga terlihat bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dibandingkan t_{tabel} . Hal ini berarti variabel independen *motivation* tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap variabel dependen *employee job 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

1. Dari hasil penelitian ini variabel *intrinsic reward* rata-rata menghasilkan jawaban dalam kategori 'cukup'. Perusahaan juga melakukan rapat evaluasi dengan atasan untuk mencari tahu apa yang harus diperbaiki dan apa yang harus dipertahankan. Selain itu keterbukaan antara karyawan dengan pihak perusahaan agar saling mendorong satu sama lainnya, dengan diberikannya *intrinsic reward* yang sesuai dengan karyawan maka akan meningkatkan motivasi karyawan.
2. Dari hasil penelitian ini variabel *motivation* rata-rata menghasilkan jawaban dalam kategori 'cukup'. Perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi karyawannya karena dengan karyawan yang termotivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Perusahaan sebaiknya mencari cara untuk memotivasi karyawannya seperti melakukan konseling memberikan seminar atau *training* yang bermanfaat bagi karyawan kedepannya, agar dapat meningkatkan performa mereka dan berdampak positif bagi perusahaan.
3. Berdasarkan tanggapan responden dari hasil kuesioner, pada variabel *employee performance* semua indikator berada pada kategori 'setuju', namun

ada baiknya perusahaan harus tetap mempertahankan hal ini, yakni menghabiskan waktu untuk berkomunikasi yang bermanfaat dengan setiap unsur di perusahaan. setiap karyawan harus bisa menyelesaikan tugas yang diberikan, dapat terus memenuhi persyaratan kinerja pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, tetap terus membuat saran konstruktif untuk meningkatkan fungsi perusahaan, memberikan dorongan kepada orang lain dalam mengerjakan pekerjaan, serta karyawan juga harus mencari cari dan berinisiatif untuk mengembangkan perusahaan menjadi yang lebih baik di masa depan.

4. Dari hasil kuesioner yang di dapat, sebaiknya human resource management perusahaan PT LJJ harus lebih peka dan memastikan bahwa setiap karyawan mengerjakan tugasnya dengan maksimal. Selain itu staf HRD memilih *intrinsic reward* sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan agar mereka dapat meningkatkan lagi semangat kerja mereka. Untuk HRD perusahaan harus membuat aturan *reward & punishment* yang jelas dan diperlakukan adil untuk karyawan perusahaan, agar HRD perusahaan dapat memastikan kinerja karyawannya.
5. Disarankan perusahaan melakukan upaya atau program *intrinsic reward* yang lebih sistematis dan terstruktur hingga menjadi budaya kerja, agar dapat meningkatkan *motivation* secara nyata dan cukup, yang pada akhirnya akan meningkatkan *employee performance* juga secara nyata, sehingga *outcome* yang dihasilkan oleh karyawan dapat meningkat melebihi harapan manajemen.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

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

1. Apabila ingin melanjutkan penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang akan diteliti sehingga hasilnya juga akan lebih relevan.
2. Sebaiknya melakukan tes tambahan berupa tingkat kekuatan relasi antara indikator dan variable yang akan diukur. Sehingga indikator yang dipilih menggambarkan indikator yang secara content valid dan memiliki hubungan yang kuat dan logis mencerminkan variabel yang akan diukur tersebut.
3. Hasil pada penelitian uji statistik dalam koefisien determinasi menunjukkan pengaruh *intrinsic reward* terhadap *motivation* masih terbilang rendah yaitu sebesar 13,5% dan pengaruh *motivation* terhadap masih terbilang sangat rendah hanya sebesar 0,9%. Oleh karena itu penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk menambah variabel lain.
4. Apabila penelitian selanjutnya ingin menggunakan model yang sama, ada baiknya jumlah pertanyaan atau pernyataan (indikator) dari tiap variabel diperbanyak dari jurnaljurnal pendukung lainnya.
5. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian dari bidang yang berbeda, contohnya perusahaan *commercial*, karena kemungkinan

besar akan ada perbedaan hasil penelitian jika menggunakan objek penelitian yang bukan dari bidang industrial.

