

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner maka di lakukan pengujian validitas untuk mengetahui/ mengukur valid tidaknya kuesioner. Dan di lakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan, kuesioner dari waktu ke waktu. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pernyataan, konsistensi dari waktu ke waktu. Serta hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam tiap variabel reliable dan valid.

Dari pembahasan yang telah di uraikan diatas maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis yang menyatakan Motivasi Intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang hal ini dapat di terima dan di ketahui berdasarkan hasil uji variabel motivasi intrinsik di peroleh nilai t hitungnya 2,607 dan nilai signifikan sebesar 0,012 lebih kecil dari dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 di tolak, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang.
2. Hipotesis yang menyatakan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang hal ini dapat di terima dan di ketahui berdasarkan hasil uji variabel motivasi ekstrinsik di peroleh nilai t hitungnya 2,769 dan nilai signifikan

sebesar 0,008 lebih kecil dari dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 di tolak, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang.

3. Hipotesis yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang hal ini dapat diterima dan di ketahui berdasarkan hasil uji variabel pengalaman kerja di peroleh nilai t hitungnya 2,236 dan nilai signifikan 0,030 lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian H_a di terima dan H_0 di tolak. Dengan demikian terdapat pengaruh positif signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang.
4. Hipotesis yang membuktikan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang hal ini dapat di terima dan di ketahui dari nilai F hitung sebesar 65.999 yang menyatakan lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikan 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 di tolak dan H_a di terima dengan demikian motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang baik di tambah dengan pengalaman kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula.

5.2. Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti tulis di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hendaknya BTPN Syariah Semarang lebih menerapkan dan menggunakan motivasi intrinsik karena mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan di lihat dari koefisien regresinya. Oleh sebab itu BTPN Syariah Semarang perlu meningkatkan dan mempertahankan motivasi intrinsik dengan melihat indikator-indikator motivasi intrinsik seperti prestasi dan pencapaian dalam suatu tujuan yang mempunyai jumlah rata-rata paling rendah di antara indikator motivasi intrinsik lainnya. Dengan memperhatikan indikator akan prestasi dan pencapai dalam suatu tujuan di harapkan kedepanya kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang akan lebih baik kedepanya.
2. Begitu juga dengan motivasi ekstrinsik harus diterapkan dan digunakan karena mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan di lihat dari koefisien regresinya. Oleh sebab itu BTPN Syariah Semarang perlu meningkatkan dan mempertahankan motivasi ekstrinsik dengan melihat indikator-indikator motivasi ekstrinsik seperti hubungan kerja yang mempunyai jumlah rata-rata paling rendah di antara indikator motivasi ekstrinsik lainnya. Dengan memperhatikan indikator akan hubungan kerja di harapkan kedepanya kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang akan lebih baik kedepanya.

3. BTPN Syariah Semarang harus memperhatikan peningkatan pengalaman kerja karyawan, karena semakin tinggi pengalaman kerja yang diterapkan di BTPN Syariah Semarang maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan di capai. Dengan melihat indikator-indikator disiplin kerja di harapkan pihak BTPN Syariah Semarang mampu menjaga bahkan lebih bisa meningkatkan lagi kedepanya.
4. Dalam uji statistik , hasil uji R^2 menunjukan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,789 atau 79%. Sedangkan 21% masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain ketiga variabel yang tersebut dalam penelitian, seperti lingkungan kerja , kopensasi, disiplin kerja. Penelitian-penelitian selanjutnya hendaknya dapat menambah variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, karena semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan khususnya BTPN Syariah Semarang.