

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang dilakukan peneliti dalam bab sebelumnya, pada bab ini akan dibahas mengenai kesimpulan dari penelitian ini. Pada bab ini peneliti akan menyampaikan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dari penelitian, dan saran yang diajukan peneliti kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pengujian instrumen yang telah dilakukan,

maka didapat kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kreativitas Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Selang. Hal ini dikarenakan pada subjek yang digunakan merupakan keseluruhan dari karyawan PT Samudera Selang, sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas hanya dapat berkembang di bidang tertentu seperti karyawan di bidang pemasaran.
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Selang. Hal ini menunjukkan dengan adanya motivasi intrinsik yang besar dalam diri karyawan untuk bekerja maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan menjadi sumber informasi dan dapat diterapkan di perusahaan PT Samudera Selang. Implikasi manajerial dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari analisis data yang sudah dilakukan oleh peneliti, rata-rata variabel kreativitas menunjukkan kategori hasil yang tinggi, dengan nilai tertinggi variabel kreativitas pada item X1.4 “Saya sering menyarankan cara baru untuk meningkatkan kualitas”. dan nilai terendah pada item X1.12. “Saya sering melakukan pendekatan terhadap masalah baru”.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Samudera Selang memiliki kreativitas yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan. Peneliti berharap karyawan PT Samudera Selang dapat meningkatkan kreativitas yang dimiliki setiap karyawan. Para pengambil keputusan dalam perusahaan hendaknya mendukung dan memberikan arahan kepada karyawan PT Samudera Selang untuk memberikan keleluasaan bagi karyawannya dalam bekerja dan mengembangkan kemampuannya, salah satunya adalah memberikan kuesioner isian singkat mengenai saran-saran yang dapat membantu perusahaan dari karyawan serta mengadakan pertemuan untuk membahas saran dan kritik dari karyawan terhadap perusahaan.

2. Berdasarkan hasil dari analisis data yang sudah dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat bahwa tingkat Motivasi Intrinsik Karyawan di perusahaan PT Samudera Selang termasuk kedalam golongan tinggi, dengan nilai tertinggi variabel motivasi pada item X2.5. “Saya suka memastikan pekerjaan yang saya kerjakan sudah selesai dengan baik” dan nilai terendah pada item X2.4.

“Saya merasa tidak bahagia ketika pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemampuan saya”. Hal ini menunjukkan karyawan PT Samudera Selang memiliki rasa termotivasi dalam dirinya untuk bekerja dengan baik demi perusahaan maupun demi dirinya sendiri, dengan motivasi yang tinggi maka semangat dalam bekerja dari karyawan akan meningkat yang berdampak pada target di perusahaan tercapai karena karyawan yang giat dalam bekerja. Peneliti berharap perusahaan PT. Samudera Selang dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan apresiasi atas kinerja yang dilakukan melalui *performance reward* khusus seperti tunjangan khusus, maupun acara penghargaan karyawan atas usaha dan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Meningkatkan motivasi kerja karyawan juga dapat melalui peningkatan sarana dan prasarana dalam perusahaan sehingga hak dari karyawan terpenuhi dan kewajiban karyawan untuk bekerja dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini masih banyak keterbatasan baik dalam penyusunan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan terhadap satu perusahaan, sehingga hasilnya belum tentu bisa digeneralisasikan di perusahaan lain.
2. Kuisisioner yang diberikan dan menjadi instrumen dalam penelitian ini merupakan bentuk pengumpulan data yang bersifat swakelola (*self report*) sehingga dapat terjadi bias pada jawaban responden.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode pengumpulan data berdasarkan penilaian kinerja maupun kreativitas karyawan dari HRD perusahaan yang memiliki data objektif mengenai variabel tersebut, sehingga penilaian variabel tidak terjadi bias.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini terkait pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan agar motivasi intrinsik dapat meningkat adalah dengan menempatkan karyawan pada bidang yang dikuasai serta memberikan hak yang berupa pemberian penghargaan bagi karyawan teladan agar dapat mendorong motivasi intrinsik yang ada dalam diri karyawan teladan maupun karyawan lain.
3. Pada penelitian selanjutnya perlu menggali lebih jauh mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan sehingga dapat membuktikan dengan baik pengaruh kreativitas pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, A. T., Prasetyo, A., & Wijaya, H. (2022). The Effect Of Online Customer Review Towards Purchasing Intention Through Brand Perception As Intervening Variable On Shopee Food Users. (*IJEBAR*), *Vol-6, Issue-3*, 1538-1545.
- Ahmed, H., & Sigamony, C. (2020). Effect of Employee Creativity on Project Performance with the Mediating Role of Knowledge Sharing and Moderating Role of Openness to Experience. *Global Social Sciences Review*, *V(II)*, 137– 148 <https://doi.org/10.31703/gssr>.
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, *36*, 157–183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>.
- Andriani, R., & Rasto. (2019). Motivasi belajar sebagai determinan hasil belajar siswa. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN Vol. 4 No. 1*, 80-86.
- Bastow, B. H. (1984). *Another 20 mathematical investigational work.perth: the mathematical association of western australia(MAWA)*. Sidney: Australia pers.
- Bernardin, H., & Russel. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.

- Campbell, J. P. (1990). *Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Cascio, W. F. (1989). *Managing Human Resource. Productivity, Quality of Worklife, Profit. Second Edition*. Singapura: McGraw-Hill Inc.
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review, 41(2)*, 186–201. <https://doi.org/10.1108/mrr-03-2017-0062>.
- Cheung, M. F., & Wong, C. S. (2011). Transformational Leadership, Leader Support, And Employee Creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, DOI 10.1108/01437731111169988.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 990-1001.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerjakaryawan Pt. Xyz. *JMM Online, 4 (6)*, 990-1001.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi.Vol. 11 No. 2*, 117-124.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BPR

SEJAHTERA BATAM. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)*, 220-237.

Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.

Hikmah, & Sherlie. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENWIN INDONESIA DI KOTA BATAM. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume*, 755-765.

Huang, N. t., Chang, Y. s., & Chou, C. h. (2020). Effects of creative thinking, psychomotor skills, and creative self-efficacy on engineering design creativity. *Thinking Skills and Creativity*, 37, 100695. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.10>.

Jyoti, J., & Dev, M. (2015). “The Impact Of Transformational Leadership On Employee Creativity: The Role Of Learning Orientation”. *Journal Of Asia Business Studies Vol. 9 No. 1*, 78-98. Emerald Group Publishing Limited, Issn 15.

K., J. &, & Ranjit, G. (2020). Organisational Justice and innovative behaviour: Is knowledge sharing a mediator? *Industrial and Commercial Training*, 53(1), 77–91. <https://doi.org/10.1108/ict-04-2020-0044> .

Kuvaas, B. ((2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes. *Journal of Economic Psychology* 61, 244-258.

Maskan, M., Permatasari, I., & Utaminingsih, A. (2018). *Kewirausahaan*. Malang: Polinema Press.

- Munandar, J. (2014). *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*. Bogor: PT. Penerbit IPB Press.
- Nurdiana, H., Pujiastuti, E., & Sugiman. (2018). Kemampuan Komunikasi Matematis Ditinjau dari Self-Efficacy Menggunakan Model Discovery Learning Terintegrasi Pemberian Motivasi. *Prisma, Prosiding Seminar Nasional Matematika. 1*, 120 – 129.
- Oktiani, I. (2017). Kreativitas Guru dalam Memotivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Kependidikan 5 (2)* , 216-232.
- Pettigrew. Woodman, R., & Cameron, K. (2001). Studying organizational change and development: Challenges for Future Research. *Academy of Management Journal, 44 (4)*.
- Prawirosentono, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. Yogyakarta: BPFE.
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, organizational citizenship behavior dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi, 41(2)*, 205-217.
- Sekaran, U. d. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*. Salemba Empat: Jakarta Selatan.
- Shafi, M. L., & Ren, W. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on micro, small, and medium-sized Enterprises operating in Pakistan. *Research in Globalization, 2*, 100-118. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2020.100018>.

- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suwardi. (2011). *Menuju Kepuasan Pelanggan Melalui Penciptaan Kualitas Pelayanan*. Politeknik Negeri Semarang.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *Journal Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 1, 41–55.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Taufik. (2007). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Torrington, D., & Hall, L. (1995). *Personnel Management: Human Resource Management in Action*. London: Prentice Hall.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wang, C.-H., & Chen, H.-T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415–429. <https://doi.org/10.1108/jhti-09-2019-0105>.

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 52, 129-148.

Zhou, J. &. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *Academy of Management Journal*. Vol. 44 (4), 682-696.

