

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan di STIE Perbanas Surabaya dengan sampel akhir sebesar 90 responden yang terdiri dari 38 orang dosen tetap dan 52 orang karyawan tetap STIE Perbanas Surabaya, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan dengan dibantu aplikasi SPSS 16.0 didapatkan hasil:

1. Balas jasa ekstrinsik dan balas jasa intrinsik secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya. Hal tersebut dapat memberi gambaran bahwa balas jasa ekstrinsik dan intrinsik yang diberikan STIE Perbanas Surabaya secara bersama-sama dapat mempengaruhi motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.
2. Balas jasa ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya, namun balas jasa intrinsik memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya. Hal tersebut dapat memberi gambaran bahwa motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya berasal dari sistem balas jasa intrinsik yang ditawarkan STIE Perbanas Surabaya. Sedangkan pemberian balas jasa ekstrinsik yang diberikan oleh STIE Perbanas Surabaya terhadap dosen dan karyawan tidak mempengaruhi motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

3. Tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya. Hal ini bisa memberi gambaran bahwa antara dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya memiliki motivasi yang sama dalam melakukan pekerjaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini masih sangat banyak terdapat keterbatasan dan kekurangan antara lain:

1. Dalam penyebaran kuisioner, masih terlalu banyak dosen dan karyawan yang tidak berada di tempat kerja.
2. Terbatasnya tenaga peneliti untuk melakukan penyebaran kuisioner, mengingat waktu penyebaran kuisioner saat bulan puasa dan libur semester serta tersebarnya dosen dan karyawan yang berada di kampus satu dan kampus dua.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai masukan ataupun hanya sebagai tambahan ide untuk bahan pertimbangan.

Adapun saran yang diberikan peneliti antara lain:

1. Bagi STIE Perbanas Surabaya

Untuk dapat menambah kemampuan dalam mempertahankan kelangsungan jangka panjang organisasi, dan mempertahankan motivasi kerja dosen dan karyawan, disarankan bila STIE Perbanas Surabaya tetap mempertahankan sistem balas jasa intrinsik yang telah terbukti berhasil mempengaruhi motivasi kerja dosen dan karyawan, agar tetap bisa digunakan

untuk menjaga keseimbangan tingkat motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya yang sudah terbilang baik.

Dari hasil analisis deskriptif yang sudah dilakukan, peneliti menyarankan untuk memberikan gaji yang lebih bisa memotivasi dosen dan karyawan. Karena pada item pertanyaan poin RE3 (gaji yang saya dapatkan memotivasi saya agar bekerja lebih baik) adalah item pertanyaan yang paling sedikit disetujui oleh responden.

Dari hasil analisis deskriptif juga ditemukan bahwa poin pertanyaan RI1 (saya diberi kewenangan untuk mengatur rekan kerja saya) merupakan item pertanyaan yang paling sedikit disetujui oleh responden. Oleh karena itu peneliti juga menyarankan untuk lebih memberi kewenangan terhadap dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

Peneliti juga menyarankan untuk memperhatikan tingkat kefokuskan dosen dan karyawan dalam mengerjakan tugas. Mengingat dalam hasil analisis deskriptif peneliti menemukan hasil bahwa poin pertanyaan M1 (saya selalu fokus dalam mengerjakan tugas saya) merupakan poin pertanyaan yang paling sedikit disetujui oleh responden.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Bagi peneliti berikutnya yang menggunakan model dan desain penelitian yang cenderung sama, disarankan untuk menambah variabel bebas mengingat variabel balas jasa hanya mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar 10,1% saja. Diharapkan peneliti berikutnya bisa menemukan variabel-

variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

Untuk peneliti berikutnya juga disarankan menggunakan teknik sensus dalam melakukan penyebaran kuisisioner, untuk mendapatkan data yang lebih lengkap sehingga akan menghasilkan hasil penelitian yang optimal.

Bagi peneliti berikutnya juga diharapkan menyiapkan waktu penyebaran kuisisioner yang cukup lama agar berhasil melakukan teknik sensus dengan tepat.

DAFTAR RUJUKAN

- Amstrong Michael dan Halen Murlis. 2003. *The Art of HRD Reward Management*, 2003. PT. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Antonio de Pora. 2011. *Remunerasi – Kompensasi & Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Hafiza Nadia, Shah Syed, Jamsheed Humera, dan Zaman Khalid. 2011. “Relationship Between Rewards and Employee’s Motivation in The Non-Provit Organizations of Pakistan”. *Busines Intelligence Journal. Pakistan*.
- Hornby, A. S. 1995, *Oxford Advanced Learner’s Dictionary*. Oxford: Oxford University Press.
- Jackson, Susan E., Randall S Schuller dan Steve Warner. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Jackson, Susan E., Randall S Schuller dan Steve Warner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jogiyanto. 2008. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi: Pedoman dan Contoh Melakukan Penelitian di Bidang Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta. Andi.
- Khan, Kalim Ullah dan Syed Umar Farooq, “The Relationship between Rewards and Employee Motivation in Commercial Banks of Pakistan”. *Research Journal of International Studies – Issue (May)*.
- Maholtra, Narest K. 2009, *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan Edisi Keempat Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks,
- Noor, Juliansyah. 2011, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Pangestu Subagyo dan Djarwanto. 2009. *Statistika Induktif*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Pratheepkanth Puwanenthiren. “Reward System and Its Impact on Employee Motivation in Comerical Bank Of Sri Lanka Plc, In Jaffna Distrist”. *Global Journal Of Management And Business Research*.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. JUDGE. 2008, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Sarwono Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sekaran, U. 2007. *Research Methods For Bussines. Metodologi Penelitian*. Jakarta: Salemba.

Suharso Puguh. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Permata Puri Media.

Trihendradi. 2012. *Step by Step SPSS 20 : Analisis Data Statistik*. Jakarta: Andi Publisher.