

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada seluruh guru-guru Yayasan Yohannes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo. Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki peran yang dapat mempengaruhi kinerja guru Yayasan Yohannes Sub Perwakilan Ponorogo.
2. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga peran motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini tidak begitu mempengaruhi kinerja guru Yayasan Yohannes Sub Perwakilan Ponorogo.
3. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga kedua variabel independen dapat mempengaruhi kinerja guru Yayasan Yohannes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo.

#### **5.2 Keterbatasan**

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah sampel yaitu sebanyak 30 orang responden.
2. Terdapat item kuesioner pada motivasi intrinsik (aspek achievement/keberhasilan item ke 4) yang bersifat ambigu, sehingga dapat bersifat negatif ataupun positif.

#### **5.3 Saran**

Saran dan masukan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu sebagai berikut:

### **5.3.1 Saran Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Yohannes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo, maka dengan demikian kepada atasan atau kepala sekolah perlu memperhatikan aspek – aspek yang membuat motivasi intrinsik guru tetap tinggi bahkan dapat ditingkatkan lagi, seperti rasa keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab. Selain meskipun dari hasil pengujian diketahui bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, namun memiliki arah positif, sehingga tetap perlu diperhatikan oleh pihak kepala sekolah maupun yayasan, misalnia tentang aspek gaji. Hal ini dimaksudkan agar motivasi intrinsik guru yang tinggi tetap dapat dipelihara karena didukung oleh motivasi ekstrinsik yang memadai, mengingat secara simultan keduanya mampu meningkatkan kinerja guru.

### **5.3.2 Saran Akademis**

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menguji kembali variabel motivasi intrinsik secara dimensional sesuai dengan Robbins dan Judge (2017) yang meliputi keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan atau kemajuan, dengan melakukan penelitian pada sekolah lain atau organisasi lain yang memiliki jumlah pegawai yang lebih besar, sehingga jumlah sampel yang diambil lebih besar dari penelitian sekarang. Hal ini disarankan karena dari hasil pengujian motivasi intrinsik secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Saran lain bagi penelitian selanjutnya adalah untuk mengembangkan atau menyempurnakan indikator pengukuran motivasi intrinsik yang digunakan dalam penelitian sekarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Coenraad, D.P., Nurdiansyah, H., dan Adinata, U.W.S. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik terhadap Kinerja Kader Posyandu (Studi Kasus di Wilayah Kerja Puskesmas Kecamatan Cidahu Kabupaten Kuningan). *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5, No.1.
- Cristina, Lelys. (2018) Eksplorasi Faktor-faktor Penyebab Penurunan Jumlah Murid di Sekolah XYZ Surabaya. *Thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.*, diakses dari <http://repository.unair.ac.id/74302/>, pada 6 Juli 2020.
- Danarjati, D.P., A. Murtiadi dan A.R. Ekawati. (2013). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Darmadi. (2018). “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru. *Tesis. Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana. Universitas Muhammadiyah Surakarta.* (Naskah Publikasi), diakses dari <http://eprints.ums.ac.id/66695/>, pada 15 Juni 2020.
- Dewi L. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Asuransi Prudential Grand I Madiun. Skripsi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis. Universitas Katolik Widya Mandala Madiun. (Tidak Dipublikasikan).
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2011). *Psikologi Belajar*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Fotuhu Waruwu. (2017). Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, Volume 16, Nomor 2.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali,I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : BPF Universitas Diponegoro.
- Gunarsa, S. D. (2008). *Psikologi Perawatan*. Jakarta : Gunung Mulia.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Hamdani, Rita,Y.M., dan Fatimah A. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, Volume 9, Nomor 2.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Yogyakarta : BPF.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herawati, M., Suyahya, I., dan Hapsari, F. (2019). Motivasi Kerja Guru dan Pengaruhnya pada Kinerja guru di Yayasan Islam Al Ma'ruf. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan*, Vol.5, No.2.
- Kuncoro, M. (2004). *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : UPP-AMP YKPN.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang, Marihot M. (2001). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nurliza dan Manurung, A. (2017). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Kementerian Hukum dan HAM RI). *Jurnal SWOT*, Volume VII, No.3.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Pratiwi, E.E. dan Idawati, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, Volume 7, Nomor 1.
- Priyatno D. (2014). *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta : ANDI OFFSET.
- Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Taman Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani H. (1997). *Organisasi Perusahaan : Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta : BPFPE.
- Riva'i, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pendidikan*. Jakarta : Murai Kencana.
- Rizal, A.S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, Vol.23, No.1.
- Rizal, A.S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, Vol.23, No.1.

- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S.P. dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sondang, P. S. (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto D. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta : MedPress.
- Sunyoto D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta : Rajawali Pers. Cetakan Kedua.
- Syamsuar, G. (2017). *Statistika Inferensial*. Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
- Thoha, M. (2008). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.