

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ukuran non keuangan dalam evaluasi kinerja tidak berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik untuk partisipasi dalam penetapan target. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hosain (2015) yang menyatakan bahwa ukuran non keuangan dalam evaluasi kinerja tidak berpengaruh terhadap motivasi intrinsik untuk berpartisipasi dalam penetapan target. Hal ini disebabkan karena penerapan ukuran non keuangan pada manajer pada level lebih tinggi maupun rendah tidak berpengaruh terhadap motivasi intrinsik untuk berpartisipasi dalam penetapan target. Semuanya tergantung pada sifat karakteristik dari responden itu sendiri.
2. Ukuran keuangan dalam evaluasi kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik untuk partisipasi dalam penetapan target. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Lau dan Roopnarain (2014).
3. Ukuran non keuangan dalam evaluasi kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi ekstrinsik untuk partisipasi dalam penetapan target. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Lau & Roopnarain (2014).

4. Ukuran keuangan dalam evaluasi kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi ekstrinsik untuk partisipasi dalam penetapan target. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Lau & Roopnarain (2014).
5. Motivasi intrinsik untuk partisipasi dalam penetapan target tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mensah & Tawiah (2016) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik untuk partisipasi dalam penetapan target tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti motivasi ekstrinsik dan lingkungan sekitar pekerjaan.
6. Motivasi ekstrinsik untuk partisipasi dalam penetapan target berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Lau & Roopnarain (2014).

## **5.2. Saran dan Keterbatasan**

Berdasarkan hasil analisis, dapat dikemukakan saran dan keterbatasan yang sekiranya dapat membantu dan bermanfaat yaitu:

### **5.2.1. Bagi pihak manajemen perusahaan:**

- a. Dilihat dari nilai rata-rata terendah tanggapan responden, pihak manajemen perusahaan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dilakukan pegawai dalam bekerja. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi pegawai agar kemampuan

pegawai dapat lebih baik lagi dan pantauan yang dilakukan atasan terhadap pegawai harus dilakukan lebih baik agar kesalahan tidak terjadi, serta dukungan dan bimbingan dari pegawai yang lebih berpengalaman akan berguna bagi pegawai yang memiliki pengalaman yang sedikit.

- b. Sebaiknya pihak perusahaan lebih bisa memberikan keleluasaan bagi pegawai yang memiliki kemampuan baik agar bisa mencoba atau mengembangkan kemampuannya diluar bidang yang dikerjakan, tentunya hal tersebut akan menguntungkan bagi perusahaan apabila memiliki pegawai dengan kemampuan sangat baik diluar bidang yang mereka kerjakan.
- c. Sebaiknya karyawan dapat berpartisipasi dalam penetapan target karena memberi perasaan berprestasi.
- d. Sebaiknya karyawan dapat berpartisipasi dalam penetapan target karena sebagai sarana atasan untuk memungkinkan penggunaan informasi yang lebih baik pada pekerjaan.
- e. Sebaiknya karyawan bekerja dengan baik agar dapat menjadi staf pengawas yang baik.

**5.2.2.** Bagi kalangan akademisi: pada penelitian ini memiliki keterbatasan pada manajer yang masa jabatannya berbeda-beda yang dapat mempengaruhi korelasi antara variable dependen dengan variable independen sehingga pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel independen yaitu

masa jabatan yang berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta kinerja manajerial.

