

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang berpengaruh signifikan secara simultan.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi internal (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang secara parsial.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi eksternal (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang secara parsial.
4. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi eksternal (X2) berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Toko Aster Kota Malang.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Toko Aster Kosmetik
  - a. Pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang agar terus meningkatkan dan mempertahankan faktor-faktor eksternal seperti pelatihan dan training, pemberian arahan oleh atasan serta kebijakan perusahaan yang tidak

memberatkan karyawan. Hal ini penting agar motivasi eksternal pada karyawan bisa bertahan dan meningkat secara keseluruhan.

- b. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang ada guna memastikan bahwa hasil kerja karyawan benar-benar mampu mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari. Perbaikan pada aspek kompensasi dapat meningkatkan motivasi serta kesejahteraan karyawan.
  - c. Perusahaan perlu mengembangkan mekanisme penghargaan yang lebih adil dan transparan atas setiap pencapaian karyawan, baik dalam bentuk penghargaan finansial dan non-finansial seperti pengakuan, sertifikat serta promosi.
  - d. Perusahaan perlu fokus pada peningkatan efektivitas dan efisiensi penyelesaian tugas yang ada, sebab karyawan sudah mampu mengerjakan tugas sesuai pembagian dengan baik.
  - e. Perusahaan dapat merancang sistem manajemen kinerja yang mengintegrasikan kedua jenis motivasi tersebut. Kombinasi pengembang motivasi internal dan pengembangan eksternal mampu menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal.
2. Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas variabel yang diukur, seperti dengan menambahkan faktor konseptual seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja, untuk melihat bagaimana variabel-variabel tersebut memediasi atau

memoderenisasi pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arif, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Arista Auto Prima Pekanbaru. 7.
- Arvyanda, R. (2023). Analisis Pengaruh Perbedaan Bahasa Dalam Komunikasi Antarmahasiswa. *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa*.
- Christopher, F. (2022). The Influence Of Intrinsik and Extrinsic Motivation On Employees' Performance : A Case Study Of African Collage Of Commerce and Technology In South Western Uganda. *Internasional Journal Of Academic And Applied Research (IJAAR)*, 321.
- Dewi, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja,Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bina Buana Semesta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 21.
- Dewiana. (2024). The Impact Of Motivational Factors And Task-Related Behavior On Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, Vol. 12 No. 5, 1645.
- El Hanif, Y. A. (2024). Model Dua Faktor Herzberg Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Studi Multidisipliner*, Vol 8 no 12, 864-866.
- Febriani, D. (2021). Pengaruh Motivasi Ektrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 309-310.
- Fitriani, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Bank DKI Cabang Juanda). 29-30.
- Juwanda. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik,Motivasi Ekstrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PDAM Tegal).
- Krisna, A. E. (2024). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Melalui Pelatihan SDM (Studi Pada Universitas Katolik Widya Karya). *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 162.
- Kristiani, T. K. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT.Thiess Contractor Indonesia. 2-3.
- Malik, R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) UP3 Medan.

- Mardianty, D. (2023). The Influence Of Intrinsic Motivation And Extrinsic Motivation On Employee Performance At CV.Riho Mandiri. *Journal Of Economic,Business and Accounting*, 252-253.
- Marsa, A. B. (2024). Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 27800-27802.
- Muliyanti. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Ritel. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA* , 1503.
- Nauli, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Aku Bisa Liburan Jakarta Barat. *Jurnal Intelek Insan Cendika*, 3417-3418.
- Nilasari, M. (2021). Changes InMotivation That Affect Employee Performance During The Covid 19 Pandemic . *Journal of Applied Manajemen (JAM)*, Vol, 19 No, 2., 445.
- Ningsih, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. 1-5.
- Novianti, I. E. (2023). The Influence Of Intrinsic And Extrinsic Motivation On Employee Engagment And Job Satisfaction In The Snack Food Industry . 1389.
- Nurhaliza, D. (2025). Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV.Gema Abhipraya (Rasi Coffee). 215-216.
- Rahmawati, N. (2023). Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekatrinsik Dalam Memengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi. 16-17.
- Rifdha, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Literatur. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* , 8793.
- Romdona, S. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Kuesioner. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 42-43.
- Saragi, V. S. (n.d.). DAMPAK KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PROFESIONALISME KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN KERJA PADA PT XYZ,JAKARTA. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 127-128.
- Sari, D. (2023). Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sales CV.Sumber Baru Mandiri. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3.
- Setianingrum, S. (2023). Pengaruh Moivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Pada Kinerja Karyawan Kreativitas Karyawan Sebagai Mediator.

- Setiawan, E. (2023). Evaluasi Akuntansi Persediaan Barang Dagang Pada PT.Lotte Shopping Indonesia Cabang Lotte Grosir Karawang . *Econimic Skill Journal*, 29.
- Setyawati, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikkatsu Electic Works Bandung. 4.
- Suprihartini, L. (2023). Pelatihan Penggunaan Aplikasi Aplikasi SPSS Untuk Statistik Dasar Penelitian Bagi Mahasiswa Kota Pontianak. *Jurnal Kapuas* , 36.
- Triswanto, H. (2021). The Influence Of Intrinsic Motivation And Extrinsic Motivation On Employee Performance Productivity Of PT.Weigh Deli Indonesia. 155-156.
- Wedhu, Y. J. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 204-205.
- Yusuf, M. (2021). Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Inervening Variable at PT.Alwi Assegaf Palembang. *Journal Management,Business and Accounting*, 18.