

## BAB V

### SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan intrapersonal dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Marhamah.

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik BMT Marhamah 0,000 ( $<0,05$ ).
2. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif BMT Marhamah 0,010 ( $<0,05$ ).
3. Kepemimpinan Intrapersonal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif 0,043 ( $<0,05$ ).
4. Komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 0,004 ( $<0,05$ ).
5. Kepemimpinan intrapersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 0,388 ( $>0,05$ ).
6. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 0,213 ( $>0,05$ ).

## B. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kinerja karyawan sangat diperlukan dalam rangka mewujudkan tujuan, visi dan misi perusahaan. Maka dari itu perlunya pelatihan dan perhatian dari perusahaan terhadap karyawan demi menunjang tingkat kinerja yang lebih baik.
2. Penelitian ini empat hipotesis yang mempengaruhi positif signifikan, dan dua hipotesis tidak berpengaruh signifikan, sebaiknya untuk penelitian selanjutnya lebih memperhatikan variabel yang diduga mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini kemungkinan akan menunjukkan hasil yang berbeda jika diterapkan pada level karyawan yang mengerti akan variabel yang diajukan dari tingkat pendidikan dan pendampingan pada responden. Perbedaan sistem dalam pemahaman kepemimpinan intrapersonal akan memberikan dampak yang berbeda pada motivasi intrinsik dan komitmen afektif dalam peningkatan kinerja karyawan. Peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung pada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan intrapersonal tidak berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan, yang artinya kepemimpinan intrapersonal belum mampu mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi intrinsik tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya motivasi intrinsik yang ada dalam diri karyawan belum mampu mendorong dalam peningkatan kinerjanya

2. Penelitian ini hanya memfokuskan terhadap kepemimpinan intrapersonal, motivasi intrinsik, komitmen afektif dan kinerja karyawan, sebaiknya penelitian selanjutnya agar bisa melakukan pengembangan dengan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pengambilan subjek yang tepat.