

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Semakin tinggi tingkat kompensasi karyawan suatu perusahaan, maka akan meningkatkan motivasi karyawan. Apabila perusahaan menginginkan karyawannya termotivasi dalam menjalankan pekerjaan, maka perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Semakin karyawan dapat cocok dengan budaya organisasi maka karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja dalam perusahaan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Dengan dijalankannya sistem pemberian kompensasi yang adil dan baik, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karena semakin bagus kinerjanya maka karyawan tersebut akan memperoleh imbalan kompensasi yang lebih baik.
4. Budaya organisasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Semakin kuat budaya semakin kuat pula pengaruhnya

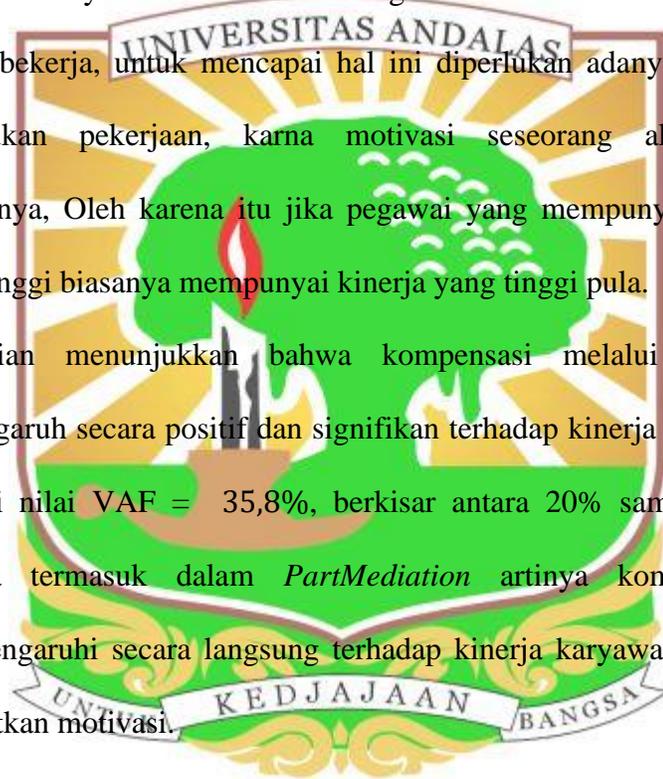
terhadap lingkungan dan perilaku karyawan. Sebaliknya semakin lemah budaya, semakin lemah pula pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku karyawan, Artinya penerapan tentang aturan-aturan, nilai yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap kerja karyawan

5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya kebutuhan seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karna motivasi seseorang akan menentukan kinerjanya, Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

6. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi melalui motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun melalui nilai $VAF = 35,8\%$, berkisar antara 20% sampai dengan 80% dimana termasuk dalam *PartMediation* artinya kompensasi mampu mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melalui / melibatkan motivasi.

7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Melalui nilai $VAF = 37,3\%$ termasuk dalam *Part Mediation* yang artinya budaya organisasi mampu mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melalui motivasi sebagai mediasinya. Budaya organisasi



yang meliputi: *supportiveness, atmosphere, connectedness, formalization* penerapannya telah mampu memotivasi karyawan Rocky Hotel Padang. dengan tumbuhnya semangat dalam diri karyawan dalam bekerja akan berdampak pula pada kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat dibuat sebuah implikasi yang mampu memberikan manfaat positif bagi berbagai pihak. Secara umum terdapat beberapa implikasi yang dapat diajukan berhubungan dengan masing-masing variabel penelitian.

1. Faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan kinerja karyawan dan memperhatikan fasilitas untuk karyawan, contohnya kelayakan loker karyawan dan ruang makan sehingga karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan mengenai ketepatan pelatihan karyawan sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa sudah mendapatkan pembekalan yang cukup dari perusahaan untuk melaksanakan tugasnya, dan memperhatikan mengenai prestasi karyawan, karna karyawan akan merasa di hargai oleh pimpinan ataupun perusahaan jika prestasinya di perhatikan,

sehingga nanti membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena.

3. Faktor budaya organisasi masih perlu memperhatikan tentang rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan. Dengan cara membuat semacam standar perilaku serta pelatihan tentang budaya organisasi atau hal yang dirasa perlu agar karyawan dapat meningkatkan rasa keterkaitan antara pekerja dengan perusahaan dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan bisa dengan cara pelatihan tentang psikologi karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain:

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu kompensasi, budaya organisasi. Masih banyak variabel lain yang bisa diteliti untuk penelitian selanjutnya terkait dengan kinerja karyawan hotel. Pengambilan data dalam penelitian ini hanya menggunakan angket atau kuesioner tanpa terlibat langsung dalam wawancara sehingga kemungkinan besar informasi yang disampaikan responden rentan terhadap informasi yang bias.

5.3 Saran

Dalam penelitian ini peneliti memberikan saran untuk perusahaan, Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan kinerja karyawan dan memperhatikan fasilitas untuk karyawan, contohnya kelayakan

loker karyawan dan ruang makan sehingga karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan mengenai ketepatan pelatihan karyawan sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa sudah mendapatkan pembekalan yang cukup dari perusahaan untuk melaksanakan tugasnya, dan memperhatikan mengenai prestasi karyawan, karna karyawan akan merasa di hargai oleh pimpinan ataupun perusahaan jika prestasinya di perhatikan, sehingga nanti membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena. Pada faktor budaya organisasi masih perlu memperhatikan tentang rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan. Dengan cara membuat semacam standar perilaku serta pelatihan tentang budaya organisasi atau hal yang dirasa perlu agar karyawan dapat meningkatkan rasa keterkaitan antara pekerja dengan perusahaan dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan bisa dengan cara pelatihan tentang psikologi karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel independen lainnya yang mempengaruhi terhadap variabel dependen, seperti kepemimpinan, tanggung jawab, kesempatan karir dan lain-lain, Dalam proses pengambilan data, hendaknya dilakukan langsung kepada karyawan-karyawan untuk diisi dan perlunya melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuisioner sehingga jawaban kuisioner lebih akurat dan mencerminkan jawaban yang sebenarnya.