

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Mengacu pada hasil analisis dekriptif dan analisis statistic inferensial menggunakan metode SEM berbasis *PartialLeast Square* (PLS), maka di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y_1)
2. Variabel kompetensi individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pelangi (Y_2)
3. Variabel disiplin (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi Karyawan Hotel Pelangi (Y_1)
4. Variabel disiplin (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pelangi (Y_2)
5. Variabel dukungan manajemen (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Hotel Pelangi (Y_1)
6. Variabel dukungan manajemen (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pelangi (Y_2)
7. Variabel motivasi karyawan Hotel Pelangi (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pelangi (Y_2)

5.2. Saran-Saran

1. Untuk dapat meningkatkan Motivasi kerja dan kinerja karyawan hotel pelangi, pihak Hotel dalam hal ini baik manajemen maupun pemilik perusahaan perlu memperhatikan variabel-variabel yang paling berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan. Variabel Kompetensi Individu dan Variabel Dukungan Manajemen Variabel adalah dua variabel yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan . oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal berikut untuk perbaikan kedepan yaitu :

- Perusahaan perlu melakukan peningkatan kompetensi karyawan baik itu melalui pendidikan dan pelatihan maupun melakukan studi banding ke Hotel-Hotel berbintang yang ada agar para karyawan dapat mengasah ketrampilan dan belajar hal-hal baru yang dapat diterapkan bagi kemajuan Hotel Pelangi.
- Variabel dukungan Manajemen juga merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan oleh karena itu Dukungan dari pihak manajemen sangatlah penting bagi kemajuan perusahaan dalam hal ini dilihat dari skor indicator yang memiliki skor terendah adalah dalam sarana prasarana dan sistem pengawasan. Perbaikan sarana dan prasarana kerja merupakan sesuatu yang penting dalam mendukung pekerjaan sehingga kinerja karyawan semakin baik. Sistem pengawasan juga tidak hanya menggunakan CCTV namun perlu adanya pengawasan berjenjang serta

dilakukan evaluasi berkala setiap triwulan triwulan.

2. Variabel Motivasi juga merupakan yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan oleh karena itu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, pihak manajemen perlu memberlakukan sistem reward and punishment agar termotivasi untuk bekerja lebih baik. *Reward* tidak hanya berbentuk materi (uang) namun dalam bentuk penghargaan akan prestasi kerja yang telah diraih oleh karyawan. Semakin Pihak manajemen memotivasi karyawan maka kinerja pun akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Arikunto, Suharsimi 2003. *Manajemen*; Rineka Cipta: Jakarta.
- Anonim, 1998 *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ferdinan, Augusty. 2011, *Metode Penelitian Manajemen*. Pedoman Penellitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, H.Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, H.Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heiddjrachman dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : BPFE.
- Levis, Leta Rafael. 2013. *Perilaku Petani*. Maumere : Penerbit Ledalero.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006.*Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

- Moenir, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Meokijat, 2005. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung : CV. Pionir Jasa.
- Purwanto. Ngalim. 2006. Psikologi Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fuad, Noor dan Ahmad, Gofur. 2009. *Integrated Human Resources Development*. Jakarta: PT Grasindo
- Riduwan, 2004 *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sangkala, 2007, *Knowledge Management*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak J. Payaman, Prof Dr. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga peneliti Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudjana Nana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung :Tarsito.
- ====, 2012, *Pengawas dan Kepengawasan*. Bina mitra publishing.
- Sugiyono dan Wibowo, E. 2002. *Statistik Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan RYD*. Bandung : Alfabeta.
- ==== 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Minadar Maju.
- ==== 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sutrisno Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Soetopo Hendiyat dan Soemanto Wasty, 2000. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Malang : Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Pembelajaran UM.

- Supranto, 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga.
- Supriyanto Eko, dkk 2012, *Supervision Bunga Rampai Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Asosisasi Pengembang Ilmu Kepengawasan. Fairuz Media.
- Stoner James A. F. 1996. *Manajemen*, Jilid. Jakarta : Erlangga.
- Tomatala Yakob, 1997, *Kepemimpinan Yang Dinamis*. Malang : Gandum Mas.
- Uno, Hamzah B. 2007, *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Unwira 2010. *Pedoman Penulisan Tesis*. Universitas Katolik Widya Mandira: Kupang.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi, 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pranada Media
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.

DISERTASI, TESIS DAN SKRIPSI

- Blegur, Erenst F 2010, *Pengaruh Kebijakan pengembangan SDM, Fasilitas, Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang PERUM Pegadaian di Kota Kupang*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Unwira Kupang (tidak dipublikasikan).
- Effendi Suyud. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Brigade Mobil Polda Nusa Tenggara Timur*. Tesis. Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
- Manteiro, M. C. B, 2009, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Politkenik Negeri Kupang*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Unwira Kupang (tidak dipublikasikan).
- Selly Martinus, 2009 *Pengaruh Motivasi, Prestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang*, Tesis Pasca Sarjana Magster Manajemen Unwira (tidak dipublikasikan).
- Suparno dan Sudarwati.2014."Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen".*Jurnal Paradigma*.Vol.12,No.1, Februari-Juli 2014. Hal:12-25.

MAKALAH SEMINAR NASIONAL

Sucipto, 2003. *Profesionalisme Guru secara Internal, Akuntabilitas Profesi*. Makalah Seminar Nasional. Universitas Negeri Semarang.