

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi berganda yang dilakukan mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Grand Cempaka Business Hotel dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa, hampir seluruhnya kemampuan karyawan Grand Cempaka Business Hotel Jakarta Pusat sudah kategori tinggi akan tetapi belum optimal karena perolehan skor masih dibawah skor ideal. Dimensi yang paling tinggi yaitu keterampilan dengan perolehan skor 2686 (87,6%), sedangkan dimensi yang paling rendah yaitu pengalaman kerja dengan perolehan skor 2281 (74,4%).
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa, hampir seluruh karyawan menyatakan motivasi kerja sudah dalam kategori tinggi akan tetapi belum optimal. Dimensi paling tinggi yaitu kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) dengan perolehan skor 2752 (89,9%) sedangkan dimensi yang paling rendah yaitu dimensi kebutuhan berkuasa (*need fo power*) memperoleh skor 882 dengan presentase skor (86,3%).
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa, hampir seluruh karyawan menyatakan kinerja karyawan sudah dalam kategori tinggi. Akan tetapi masih harus ditingkatkan karena semua skor berada di bawah skor ideal. Dimensi paling tinggi yaitu dimensi inisiatif (*initiative*) sebanyak 1890 atau (92,5%) dengan presentase nilai yang sama dimiliki oleh dimensi

keteguhan (*dependability*), dan perolehan skor terendah adalah kualitas pribadi (*personal qualities*) dengan presentase skor (86,1%).

4. Kemampuan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 63,8% terhadap kinerja karyawan. Kemampuan memiliki pengaruh sebesar 47,8% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kemampuan lebih menentukan keberhasilan suatu perusahaan dikarenakan kemampuan merupakan hal utama yang mampu dinilai secara langsung dalam menghasilkan *ouput* atau hasil kerja secara nyata. Motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 39,4% terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih rendah, hal ini dikarenakan motivasi merupakan hal yang tidak bisa dirasakan atau dinilai secara jelas dan kasat mata, terutama perbedaan persepsi karyawan terhadap tindakan motivasi pun bisa mempengaruhi.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan kemampuan dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan Grand Cempaka Business Hotel dapat ditingkatkan pada aspek pengalaman kerja dengan cara memberikan perhatian khusus terhadap bawahan atau karyawan baru, jika ada karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja yang baik, maka perusahaan harus lebih intensif dalam melatih dan mendidik karyawannya agar lebih terampil dan

mampu bekerja dengan lebih baik selayaknya karyawan yang sudah berpengalaman kerja sangat baik.

2. Motivasi kerja Grand Cempaka Business Hotel dapat ditingkatkan pada aspek *need for power* (kebutuhan kekuasaan atau otoritas kerja) dengan cara memperbaiki efektifitas komunikasi yang telah terbentuk, sehingga dapat menjadi sarana bagi karyawan dalam menyampaikan gagasan yang baik dan bermanfaat, mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, menyamakan persepsi antara atasan dan bawahan, memberikan arahan, mendengarkan kendala disetiap bagian serta bawahan dapat melaporkan hasil pekerjaannya dan memberikan saran dan masukan kepada atasan.
3. Kinerja karyawan Grand Cempaka Business Hotel dapat ditingkatkan pada aspek *personal qualities* (kuantitas pribadi) dengan cara menekankan rasa keterlibatan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, memperketat dan memeriksa dengan seksama kesesuaian target dan hasil pekerjaan karyawan, meningkatkan jiwa kepemimpinan di antara rekan kerja dengan cara melakukan pelatihan terhadap kepemimpinan serta memberi target-target tugas yang harus diselesaikan oleh tim kerja sehingga akan diperlukan pemimpin yang mengatur dan mengarahkan proses kerja dalam tim tersebut.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan menjaga dan meningkatkan

pelaksanaan kemampuan dan motivasi kerja yang sudah terbentuk demi mewujudkan tujuan perusahaan.

5. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan terbukti mampu dilakukan dengan pembenahan pada kemampuan. Oleh karena itu, diharapkan agar seorang pemimpin harus mampu memilih karyawan dengan selektif dan seksama agar karyawan yang bekerja kelak memiliki kemampuan yang tepat dan sesuai sehingga dapat memberi kontribusi positif bagi perusahaan. Selain itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan terbukti mampu dilakukan dengan pembenahan pada motivasi kerja, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan menyediakan waktu dan materi agar karyawan merasa di anggap penting dan dihargai oleh perusahaan dengan timbal balik dari karyawan akan merasa lebih menghargai dan menjaga keberlangsungan perusahaan dengan bekerja secara baik. Pimpinan perusahaan harus berusaha meluangkan waktu agar mau mendengarkan aspirasi atau keluhan dari karyawannya yang bersifat penting dan bisa mengganggu tujuan perusahaan. Pemimpin harus bersifat terbuka kepada karyawan disertai dengan nilai-nilai kejujuran, karena jika itu dapat dilakukan karyawan akan mengetahui mengenai kelebihan dan kekurangannya, serta agar karyawan tahu terhadap situasi perusahaan dan merasa diri mereka dilibatkan dalam situasi perusahaan, karyawan dapat menyampaikan gagasan yang membangun untuk kemajuannya dan orang lain serta dapat memberikan masukan apa yang harus dilakukan.