

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji regresi berganda secara simultan bahwa kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut dapat diartikan secara simultan jika kompetensi dan motivasi kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan pun akan naik, begitu sebaliknya. Pada pengujian hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang diartikan bahwa terdapat pengaruh yang kuat (81,6%) dan signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis korelasi parsial diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,220,  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 dan yang berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis korelasi parsial diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,888,  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 sehingga diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diperoleh saran-saran agar kinerja karyawan dapat meningkat, maka G. H. Universal Hotel perlu merencanakan program atau kebijakan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan perlu ditingkatkan melalui pelatihan dasar pengolahan makanan seperti yang dikemukakan Bartono dan Ruffino (2005:50), meliputi teknik memasak, pengetahuan komoditi yang baik, teknik penyimpanan, pengetahuan standar resep dan standar *yield*, pengetahuan tentang istilah-istilah kuliner internasional, pengetahuan tentang inovasi menu, *hygiene*, sanitasi dan keselamatan kerja. Pelatihan ini dapat diselenggarakan oleh perusahaan (*in-house*) maupun dengan pihak di luar perusahaan secara berkala. Program ini tidak hanya menguntungkan bagi karyawan tetapi juga perusahaan karena karyawan yang mempunyai keterampilan (*skill*) yang sangat baik merupakan sebuah investasi bagi perusahaan. Meningkatkan pula pengembangan manajerial untuk level senior *cook* hingga level manajer seperti yang dikemukakan Bartono dan Ruffino (2005:48), pengembangan tersebut, seperti kepemimpinan, *cost leadership*, menu planning dan pengontrolan tiap aspek produksi, pembinaan internal *apprenticeship* yang melahirkan chef yang multiskill. Hal ini selain untuk peningkatan kompetensi karyawan untuk level menengah ke atas tetapi juga berkaitan dengan kaderisasi sehingga karyawan memiliki *carrier planning* yang jelas. Pengembangan ini harus dilakukan sistematis dan terencana dengan baik.

Diadakannya program SQ dan EQ seperti yang dikemukakan Bartono dan Rufinno (2005:53) diantaranya seperti melatih sifat-sifat dasar manusia yang baik, melatih prinsip hidup berdasarkan Tuhan yang Maha Esa dan melatih berfikir dengan melihat segala sudut pandang. Program tersebut dapat meningkatkan pengaturan dan pengendalian diri serta berbuat adil dan bijaksana sesuai dengan spiritualitas yang sudah dibekalinya

2. Meningkatkan motivasi karyawan dari faktor eksternal atau dari pihak G.H. Universal Hotel seperti yang dikemukakan Suwatno dan Priansa (2011:222), yaitu berupa penghargaan pada setiap karyawan yang berprestasi atau yang berkinerja sangat baik. Ditingkatkan kebijakan kompensasi dari perusahaan yang lebih baik, seperti pengelompokan tingkat gaji yang sesuai dengan jabatan, tunjangan pensiun karyawan yang lebih memadai, fasilitas kesehatan tidak hanya untuk karyawan tetapi juga tunjangan kesehatan untuk keluarga karyawan, pengadaan JAMSOSTEK yang selama ini tidak ada di G. H. Universal Hotel padahal JAMSOSTEK sudah diatur oleh undang-undang bahwa setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja (pasal 99 ayat 1). Diadakan hukuman atau punishment untuk karyawan yang melanggar peraturan seperti tidak menaati *grooming*, kehadiran kurang dari 80%, dll. Hukuman tersebut dapat berupa teguran, surat peringatan, pemotongan insentif (*service*) hingga pemutusan hubungan kerja.