

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Diperoleh persamaan Jalur sebagai berikut :

$$Y = 0,370 X1 + 0,540 X2 + 0,474 \epsilon 1$$

2. Diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,775. yang berarti variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan menjelaskan pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 77,5% ( $R^2 \times 100\%$  ;  $0,775 \times 100\% = 77,5\%$ ) sedangkan sisanya 22,5 % ( $100\% - R^2$ ) dijelaskan oleh variabel – variabel lain di luar model penelitian ini.
3. Setelah dilakukan Uji Hipotesis secara Simultan (Uji – F), Variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap X3.
4. Setelah dilakukan Uji Hipotesis secara parsial (Uji – t,) masing – masing variabel X1 dan X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap X3, begitu juga dengan variabel X3 terhadap Y.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

- ❖ Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan perlu untuk diperhatikan lagi oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di INNA Parapat Hotel Sumatera Utara.
- ❖ Mengingat motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menjadikan motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di INNA Parapat Hotel Sumatera Utara.
- ❖ INNA Parapat hendaknya senantiasa memberikan motivasi yang baik agar karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.
- ❖ INNA Parapat juga perlu memperhatikan faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti promosi jabatan, pemberian insentif, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. INNA Parapat juga perlu mengadakan evaluasi secara kontiniu untuk melihat apakah fasilitas, sarana, kondisi internal dan eksternal perusahaan sudah mampu menunjang karyawan dalam bekerja secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan.