

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Pada bab ini akan disajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran yang diharapkan dapat memberi manfaat berupa masukan bagi pihak manajemen Hotel Candisari Kebumen.

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan Hotel Candisari Kebumen dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan Hotel Candisari Kebumen berada pada kategori baik, artinya karyawan Hotel Candisari Kebumen selama bekerja memiliki keinginan untuk memperoleh penghasilan, kemauan untuk berprestasi, dan mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Akan tetapi masih terdapat beberapa kekurangan yang dapat dilihat dari indikator yang nilainya dibawah rata-rata yaitu kurangnya kemauan untuk mendapatkan penghargaan dan hubungan dengan pimpinan.
2. *Personal knowledge* yang dimiliki oleh karyawan Hotel Candisari Kebumen sudah baik, artinya dalam menjalankan pekerjaannya karyawan sudah memahami hal-hal yang menjadi tanggung jawabnya, dimana karyawan memiliki wawasan yang luas terhadap pekerjaannya, pengetahuan mengenai tanggung jawab pekerjaannya sudah baik, dan permasalahan yang pernah dialami karyawan selama bekerja dapat dijadikan pengalaman baru. Namun masih terdapat kekurangan yang dapat dilihat dari indikator pengalaman pribadi

karyawan selama bekerja dan kemampuan karyawan dalam menyampaikan informasi yang dimilikinya.

3. Kinerja karyawan Hotel Candisari Kebumen sudah baik, dimana karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, target yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai, dan karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Namun masih terdapat kekurangan yang dapat dilihat dari indikator yang nilainya dibawah rata-rata yaitu sedikitnya kesalahan-kesalahan yang dilakukan.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *personal knowledge* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
6. Dari kedua variabel, baik motivasi kerja maupun *personal knowledge* secara simultan memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diajukan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Hotel Candisari Kebumen di waktu yang akan datang. Adapun saran yang dapat diberikan antara lain yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan Hotel Candisari Kebumen sudah baik, tetapi masih ada faktor yang nilai rata-ratanya masih di bawah rata-rata yaitu kemauan untuk mendapatkan

penghargaan dan hubungan dengan pimpinan, maka dari itu sebaiknya perusahaan lebih sering memberikan penghargaan kepada karyawan atas kerja kerasnya. Selain itu, dalam hal hubungan karyawan dengan pimpinan, sebaiknya baik karyawan maupun pimpinan lebih mengeratkan dan mengakrabkan hubungannya sehingga tercipta iklim yang nyaman selama bekerja.

2. Pada variabel *personal knowledge* juga masih terdapat faktor yang nilainya di bawah rata-rata yaitu pengalaman pribadi karyawan selama bekerja dan kemampuan karyawan dalam menyampaikan informasi yang dimiliki. Dalam hal ini, diharapkan karyawan Hotel Candisari Kebumen dapat mengambil pelajaran atas pengalaman yang di dapatkan selama bekerja dan dapat meningkatkan kemampuan dalam menyampaikan informasi sehingga dapat menghindari kemungkinan terjadinya kesalahan informasi.
3. Pada variabel kinerja karyawan masih terdapat faktor yang nilainya dibawah rata-rata yaitu sedikitnya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya masing-masing karyawan lebih teliti dalam bekerja sehingga kemungkinan terjadinya kesalahan selama bekerja dapat di minimalisir.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh manajemen Hotel Candisari Kebumen mengenai variabel-variabel bebas lain diluar variabel motivasi kerja dan *personal knowledge* yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.