

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian accounting pada hotel bintang empat di Surabaya. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner yang menggunakan pengukuran dengan skala 6 poin menurut aturan likert yang dimodifikasi. Kuesioner dibagikan kepada responden yang merupakan karyawan bagian accounting hotel bintang empat di Surabaya. Dari 6 hotel bintang 4 di Surabaya, peneliti hanya dapat membagikan kuesioner kepada 2 hotel yaitu Tunjungan Crystal Hotel dan Hotel Singgasana dengan jumlah 39 responden. Data kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan bantuan software statistic SPSS 13 for Windows untuk diuji deskriptif, validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier berganda, uji F dan uji T untuk menentukan pengaruh dari masing-masing variabel.

Berdasarkan uraian dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F disimpulkan bahwa (X_1) kompensasi, (X_2) motivasi dan (X_3) pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya. Hal ini berarti adanya

peningkatan kompensasi, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya.

2. Berdasarkan pengujian uji t

Hipotesis yang pertama mengatakan ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu $0.002 < 0.05$. Artinya kompensasi yang diberikan pada karyawan bagian accounting hotel bintang empat di Surabaya cukup baik sehingga menghasilkan efek yang positif terhadap kinerjanya.

Hipotesis yang kedua mengatakan tidak ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu $0.736 > 0.05$. Artinya motivasi kerja tidak mampu untuk memberikan efek yang positif terhadap kinerja karyawan bagian accounting pada hotel bintang empat di Surabaya.

Hipotesis yang ketiga mengatakan ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu $0.001 < 0.05$. Artinya pelatihan yang diberikan pada karyawan bagian accounting hotel bintang empat di Surabaya cukup baik sehingga menghasilkan efek yang positif terhadap kinerjanya.

Jadi berdasarkan teknik analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, hanya ada dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian accounting pada hotel bintang empat di Surabaya yaitu faktor kompensasi dan pelatihan.

5.2 **Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat memengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah:

1. Dari 6 hotel bintang empat yang diharapkan bisa menjadi subyek penelitian ternyata hanya 2 hotel yang mengizinkan dilakukan penelitian, sehingga jumlah responden yang terlibat hanya 39.
2. Belum menggali unsur/fungsi dalam akuntansi di perusahaan, sehingga penentuan responden kurang jelas pada pembagiannya apakah untuk bagian staff atau bagian manajer akuntansi saja.
3. Kuesioner tidak tersebar ke bagian non akuntansi, sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki pertanyaan dalam kuesioner agar lebih spesifik pada bagian akuntansi.
4. Penelitian ini hanya menerapkan metode survey melalui kuesioner. Peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat secara langsung dalam aktivitas perusahaan/instalasi, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui penggunaan instrument secara tertulis.

5.3 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat diharapkan mempunyai manfaat dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya di masa yang akan datang. Hasil analisa dan kesimpulan yang telah disampaikan, maka saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya bisa lebih mengupayakan agar semakin banyak karyawan bagian accounting yang menjadi responden sehingga perlu adanya pendekatan yang lebih terhadap perusahaan yang akan diteliti.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih berkembang dengan memperluas sampel penelitian, seperti pada hotel bintang empat di Surabaya dan Sidoarjo atau di wilayah Jawa Timur.
3. Peneliti selanjutnya bisa menambah variabel, tidak hanya pada kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan atau menambahkan variabel lain sebagai moderating.
4. Penggunaan instrumen tidak hanya berupa kuisisioner, tetapi juga dilakukan wawancara secara langsung dengan narasumbernya, agar hasil yang didapat lebih akurat, tidak terjadi persepsi (pandangan) yang berbeda antara responden dengan peneliti, serta menghindari tidak kembalinya kuisisioner.
5. Pada faktor motivasi masih diperlukan adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah

menjalani komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Faisal, Mirza, dan Nurdasila D., 2012, “Pengaruh Pelatihan dan kompensasi Terhadap Prestasi kerja Pegawai Balai Budidaya Air Payau Ujung Batee Aceh Besar”, *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 1, Tahun I, No. 1, Agustus 2012.
- Imam Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Lukmanul Hakim, 2011, ”Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Administrasi pada Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya Palembang”, *Jurnal Ilmiah*. Volume IV, No. 1, 2011.
- Nasution. 2003. *Metode Research*. Jakarta: BumiAksara.
- Ninin, N.A. Salmah, 2012, “Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu”, *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*. Vol. 2 No. 3 Sept 2012.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Windy A Murty, 2012, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)”, *The Indonesian Accounting Review*. Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zubir S., Amri, dan Saiful B., 2012, “Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh”, *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN 2302-0199 pp. 1- 9.