

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai *discipline*, *motivation*, *organizational commitment* dan *leadership* terhadap *employee performance* dengan 248 set kuesioner yang telah disebarakan, sehingga kesimpulan yang diperoleh bahwa:

1. Analisis *discipline* berpengaruh signifikan pada *employee performance*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan Parashakti *et al.* (2018), Rivai (2017), Hersona (2017), Jeffrey dan Soleman (2017), Jeffrey dan Ruliyanto (2017), Priyono dan Suheriyatmono (2016), Kasim *et al.* (2016), Tumilaar (2015), Suwuh (2015), Dapu (2015), Thaief *et al.* (2015), Priyono *et al.* (2015), Waris (2015), Eka *et al.* (2014), Simatupang dan Putu (2018).
2. Analisis *motivation* tidak berpengaruh secara signifikan pada *employee performance*. Hasil pada penelitian konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tumilaar (2015), Dapu (2015), Eka *et al.* (2014).
3. Analisis *organizational commitment* berpengaruh signifikan pada *employee performance*. Hal ini serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuswardi (2019), Isse *et al.* (2018), Hafiz (2017), Rivai (2017), Rizal *et al.* (2014), Thamrin (2013), Memari *et al.* (2013).
4. Analisis *leadership* berpengaruh signifikan pada *employee performance*. Hal ini serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Parashakti *et al.* (2018), Rivai (2017), Hersona (2017), Kasim *et al.* (2016), Tumilaar (2015), Suwuh (2015), Dapu (2015), Drerup (2015), Eka *et al.* (2014), Simatupang dan Putu (2018).

5.2 Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan penulis mempunyai keterbatasan yakni :

1. Hasil penelitian yang dilakukan penulis belum dapat mencerminkan dan menjelaskan secara keseluruhan variabel yang mempengaruhi *employee*

performance, dikarenakan sampel yang diteliti hanya karyawan yang bekerja pada hotel yang mendapatkan rating tertinggi dan ulasan yang paling banyak pada situs perjalanan terbesar yakni www.TripAdvisor.com.

2. Terbatasnya variabel bebas yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dikarenakan pada penelitian ini penulis hanya menggunakan 4 variabel, sedangkan masih banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.
3. Pada saat melakukan penyebaran kuesioner, masih memiliki banyak kendala diantaranya kurang pemahaman dari pihak manajemen perhotelan sehingga khawatir dalam memberikan ijin kepada penulis untuk membagikan kuesioner.

5.3 Saran

Hasil serta kesimpulan yang dilaksanakan dan diperoleh pada bab sebelumnya, namun masih memiliki banyak hal yang harus diperbaiki yakni:

1. Melakukan uji dengan sampel di kota-kota lain, agar penelitian semakin luas.
2. Berdasarkan hasil R square penelitian ini, variabel bebas hanya berpengaruh 48,3% terhadap *employee performance* sedangkan 51,7% dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga harapan penulis pada penelitian selanjutnya dapat melakukan menambahkan variabel seleksi, rekrutmen, pelatihan dan lainnya.
3. Hasil dari variabel *motivation* tidak berpengaruh signifikan, sehingga harapan penulis pada manajemen hotel dapat berupaya meningkatkan motivasi pada karyawan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang memberikan pelayanan terbaik setiap bulan, memberikan pujian, memberikan pelatihan serta menaikkan gaji atau bonus kerja.