



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mercure Makassar

¹ Muhtazib , ² Mattarima , ³ Moh. Af'al,
^{1,2,3} Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat: Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 11 Makassar

Korespondensi penulis: muhtasibha@email.com

Abstract. *this study aims to determine the influence of organizational culture and motivation on employee performance at mercure Makassar Hotel. The method used in this study is the method quantitative. Approach the population in this study were all employees of the mercure Makassar Hotel. The sampling technique used was the slovin technique where the population was a sample of 45 people. The data collected was processed using SPSS. Based on the conclusion that the variable of work organizational culture (X1) has a significant effect on employee performance (Y) partialy, it is proven that the value of sia is $0,12 < 0,05$ work motivation vanabel (X2) has a significant effect on employee performance (Y) $0,22 < 0,05$*

Keywords: *Organizational Culture, Motivation, Performance)*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mercure Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluru karyawan Hotel Mercure Makassar teknik pengambilan sampel yang menggunakan teknik Slovin dimana yang menjadi populasi adalah sampel yaitu sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner. Data yang terkumpul di olah menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil kesimpulan variabel Budaya Organisasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial, di buktikan nilai sig $0,12 < 0,05$. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) $0,22 < 0,05$

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja

LATAR BELAKANG

Budaya organisasi adalah sistem berbagi makna yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar untuk berhubungan dengan lingkungan yang merupakan kombinasi dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa artinya bekerja dalam organisasi. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku dalam organisasi. Di mana akan terungkap kepada anggota baru sebagai cara melihat, berpikir dan merasakan dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Dalam masalah pandemic sekarang ini banyak perusahaan yang mengalami kekurangan yang menurun salah satunya di Hotel Mercure Makassar dengan adanya covid (19) ini sehingga membuat manajemen hotel

Mercure Makassar merumahkan bahkan sampai adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karyawannya diakibatkan keuntungan yang didapatkan menurun, maka dari itu berdampak pada motivasi karyawan karena mengalami penurunan gaji atau lupa sehingga mempengaruhi kerja karyawan Hotel Mercure. Dampak dari kebijakan dengan menjaga jarak atau social distancing, telah merubah pola perilaku dalam kehidupan sehari-hari dengan demikian bagaimana penyesuaian yang harus dilakukan pada budaya organisasi perusahaan

Tujuannya, agar perusahaan tetap berinovasi dalam menghasilkan dan mendistribusikan karyawan serta menata tatanan dalam berorganisasi dengan tetap mengutamakan kesehatan dan keselamatan anggota karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Makassar, untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Untuk mengetahui Budaya organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan paada Hotel Mercure di Makassar.

KAJIAN TEORITIS

a. Pengertian Budaya Organisasi

Schein (2009) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah – masalah yang ada. Robbins (2006) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Glaser et al. (1987); Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan trading. Hofstede (1986:21); Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Menurut Beach (1993:12); Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang

dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Kreitner dan Kinicki (1995:532); mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat social yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya prekat sosial. Glaser et al. (1987); Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitosmitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan trading. Hofstede (1986:21); Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Menurut Beach (1993:12); Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Kreitner dan Kinicki (1995:532); mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat social yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya prekat sosial. Molenaar (2002), Kotter dan Heskett (1992); Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja.

b. Definisi Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) “Motivasi Kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya”. Robins dan Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Mangunegara (2005)

menyatakan motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperoleh dan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi berasal dari kata latin *movemore* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya di tujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya.

c. Definisi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Tangkilisan (2005) Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Prawirosentono 1999 menjelaskan bahwa dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institusional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporet performance*). Dengan kata lain, bila kinerja baik, maka kemungkinan kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skil*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upa sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*ekspetasi*) masa depan yang lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan, merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik.

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah atau pertanyaan penelitian yang memerlukan pengujian secara empiris (*indrianto dan Suparno,2002:73*). Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, diduga budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerica (Angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian

hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan pemolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikan perbedaan kelompok atau signifikan hubungan antara variabel yang diteliti. Pada umumnya penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar (Azwar, 2007).

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dimana data kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerica (Angka) yang diolah dengan metode statistika.

2. Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Menurut Sugiono (2004:129) data sekunder merupakan data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan yang tersedia dimajalah, jurnal, dan sumber lainnya yang secara tidak langsung berhubungan dengan penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian lapangan (fields Research)

Yaitu dengan cara mengumpulkan data dengan mengadakan penelitian langsung pada hotel Santika Kota Makassar untuk kemudian dipelajari dan di analisis.

2. Dokumentasi

Yaitu menggali informasi atau pengetahuan yang ada hubungannya dengan penelitian melalui dokumentasi kegiatan. Dalam hal ini yakni kegiatan yang dilakukan oleh Hotel Santika Makassar.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014 : 142).

4. Wawancara

Wawancara yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah wawancara tak struktur, atau sering juga disebut sebagai wawancara mendalam, wawancara intensif, wawancara kualitatif, dan wawancara terbuka (*Opened interview*), wawancara etnografis. Wawancara adalah komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi.

5. Penelitian Kepustakaan (*libray Research*)

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data sekunder dan untuk mengetahui indicator-indikator variabel yang diukur. Penelitian ini juga berguna sebagai pedoman teoritis untuk melakukan penelitian lapangan serta untuk mendukung dan menanalitis data, yaitu dengan cara mempelajari literature-literatur yang relevan.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugyono (2009) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Santika Kota Makassar yang berjumlah 45 orang

3.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)
1	Laki-laki	28
2	Perempuan	17
	Jumlah	45

Tabel 3.2 Karakteristik Responden menurut usia

Usia (Tahun)	Frekuensi
40-44	3
30-34	25
23-28	27
Jumlah	45

Tabel 3.3 Karakteristik Responden jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase
S2	3	7%
S1	15	33%
SMA	27	
Jumlah	45	

2. Sampel

Menurut Sugyono (2008:115), jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100 maka sebaiknya diambil menjadi sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang.

E. Metode Analisis Data

1. uji persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis dilakukan sebelum melakukan analisis asosiatif (Hubungan) persyaratan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitasi dan uji Reliabilitas yang dilakukan menggunakan bantuan computer program SPSS.

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas, kuesioner digunakan rumus statistika korelasi pearson product moment yang dapat dicari melalui program SPSS.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas untuk melihat reabilitas dari instrument-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung Cronchbach's Alpha masing-masing instrument. Variabel tersebut akan dikatakan reliable jika cronchbach's Alpha lebih besar dari 0,5. Sebaliknya jika koefisien Cronchbach's Alpha lebih rendah dari 0,5 maka instrument tersebut tidak reliable untuk digunakan dalam penelitian ini (Arikunto, 2015)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear adalah alat statistic yang dipergunakan unntuk mengetahui pengaruh antara satu variabel predicator (varabel bebas) terhadap variabel terikat.

Rumus : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = Harga Y bila X=0 (harga konstran)

b = Angka arah atau koefiensi regresi ysesuaang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independensi. Bila b(+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Uji T merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear berganda.

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel indenpenden (X) secara persial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara simultan

Uji simultan atau disebut juga uji F dalam analisis regresi lenear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Mercurel Kota Makassar Jl. A.P. Pettarani No.4, Gn.Sari, Kec.Rappocini Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini akan dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan. Bulan Juni sampai Juli

B. Karakteristik Responden

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini dilakukan analisis terhadap karakteristik Responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis Kelamin, pendidikan dan usia kerjanya

1.2 Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	32	71,1 %
Perempuan	13	28,8%
Pendidikan Terakhir		
S1	7	15,5%
S2	2	4,4%
D1	2	4,4%
D2	1	2,2%
D3	3	6,6%
D4	1	2,2%
SMA	23	51,1%
SMK	7	15,5%
Lama bekerja		
3 tahun	27	60%
3-5 tahun	12	26,6
5-8 tahun	6	13,3%

Sumber data primer di olah spss 2021

Dari tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa Responden penelitian pada Hotel Mercure Makassar berjenis kelamin lelaki 32 Orang (71,1%) dan Responden perempuan 13 orang (28,8%) dari data tersebut bahwa menunjukkan bahwa jumlah Responden laki-laki lebih banyak di bandingkan dengan Responden Perempuan. Kemudian Responden ini berpendidikan S1 sebanyak 7 orang (15,5%) S2 sebanyak 2 orang (4,4 %) D1 sebanyak 2 orang (4,4%) D2 sebanyak 1 orang (2,2%) D3 sebanyak 3 orang (6,6%) D4 sebanyak 1 orang (2,2%) SMA sebanyak 23 orang (51,1%) dan SMK sebanyak 7 orang (15,5%) .

C. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam pengujian regresi linear berganda dapat diperoleh dengan melakukan pengujian secara simultan atau serempak menggunakan uji F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut

1. Uji Simultan (Uji F)

Table 1.7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.335	2	52.668	43.969	.000 ^b
	Residual	50.309	42	1.198		

Total	155.644	44			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)					
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X1)					

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel – variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (serempak). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa secara simultan (serempak) variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 1.8 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.176	1.584		1.374	.012
	Budaya Organisasi (X1)	.398	.091	.568	4.371	.000
	Motivasi (X2)	.188	.079	.309	2.31	.022
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

Uji t dimaksudkan guna mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas/independen (budaya organisasi dan motivasi) secara individual dalam menerangkan variabel terikat/dependen (kinerja).

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat secara rinci sebagai berikut :

A. Variabel Budaya Organisasi

Hasil pengujian yang diperoleh nilai t pada variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan nilai $t = 4.371$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

B. Variabel Motivasi

Hasil pengujian yang diperoleh nilai t pada variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai $t = 2.31$ dengan nilai signifikansi $0,22 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mercure Makassar

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Organisasi kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Makassar hasil yang di peroleh nilai $t=1.34$ dengan tingkat $0,12 < 0,05$. Dalam penelitian ini bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Makassar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Mrodiathul Kusuma Wardani all (2016) menyatakan organisasi dengan Budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja akan berjalan sesuai dengan budaya yang di anutnya dalam organisasi.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian ini motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Makassar hasil yang di peroleh nilai $t=2.31$ dan tingkat sig $0,22 > 0,05$ dalam penelitian ini bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi Joko Utomo (2011) bahwa variabel motivasi dengan tujuan organisasi terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anak Agung Gede, et all (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi, yang berarti bahwa jika performa motivasi kerja meningkat, maka akan meningkatkan budaya organisasi demikian juga sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Makassar. Budaya organisasi yang dimiliki oleh Hotel Mercure menentukan bagaimana para karyawan berperilaku.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Makassar. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan tersebut maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan mampu menjadi pertimbangan untuk pihak-pihak yang terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Hotel Mercure Makassar

Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja agar kinerja karyawan juga bisa maksimal sehingga Hotel tersebut bisa lebih meningkat. Bukan hanya faktor diatas, beberapa faktor di atas dapat diperhatikan sebagai pertimbangan untuk memaksimalkan kinerja karyawan seperti kompensasi.

2. Peneliti selanjutnya

Karena variabel ini hanya terbatas dua variabel indenpenden diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel selanjutnya atau mengubah variabel dan sinyalir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa luas dalam mengkaji teori dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Agnes Nana Nugraheni, Leonardo Budi H., Mukeri Warso. (2016). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi finansial dan komitmen terhadap kedisiplinan kerja karyawan Grill Resto Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran*.
- Agung Setiawan. (2014). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Andi Shigemi Muranaka. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap organizational citizen behavior (OCB) pada karyawan bank pengkreditan rakyat dana niaga mandiri Makassar. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin*.
- Andreas Lako. (2004). Kepemimpinan dan kinerja organisasi: Isu teori dan solusi. Yogyakarta: Amara Books.
- Asfar Halim Dalimunthe. (2009). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara*.
- Fitria, & Samsul Amar. (2015). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Ekonomi*.

- Hadyan Luthfan Marhendro. (2016). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja. *Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Hasibuan, M. S. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi, Cetakan Kedua). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henri Azwar. (2015). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Muara Padang. *Skripsi Fakultas Kesejahteraan Keluarga, Universitas Negeri Padang.*
- Muslih. (2011). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi.*
- Riska Pratiwi. (2012). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar.*
- Riznanda Fadil, Machsini, Sjahrudin. (2014). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau.*
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Anugrah. *Jurnal, Denpasar: Universitas Udayana.*
- Wustha Mardiyah. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian administrasi. *Jurnal Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Andalas.*
- Yuna Tamami Khusna, Fauzan Adhim, & Irma Tyasari. (2013). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pelayanan Perijinan Terpadu (BP2PT) Kota Malang.