

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini terbukti pada tabel 4.14 yang menunjukkan nilai $t_{hitung} (3.424) > t_{tabel} (2.074)$ maka H_a diterima dan nilai $Sig.0.002 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Museum Gunungapi Merapi memiliki rasa ingin bekerja yang tinggi di Museum Gunungapi Merapi, dengan memberikan layanan informasi kepada wisatawan dan menyediakan fasilitas yang memadai. Hal ini dibuktikan pada tabel 4.11 analisis deskriptif motivasi kerja 73.3% responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap item pertanyaan. Sehingga karyawan yang bekerja di Museum Gunungapi Merapi memiliki motivasi kerja yang baik.
2. Upah kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti pada tabel 4.14 Yang menunjukkan nilai $t_{hitung} (-0.245) < t_{tabel} (2.074)$ maka H_a ditolak dan nilai $Sig.0.809 > 0.05$ maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Museum Gunungapi Merapi tidak sekedar untuk mendapatkan upah tanpa tunjangan/upah pokok; upah pokok dan tunjangan tetap; upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap; dan upah pokok dan tunjangan tidak tetap namun

memiliki faktor lain diluar dari upah kerja yang ingin di dapatkan oleh karyawan selama bekerja di Museum Gunungapi Merapi.

3. Kedua variabel (motivasi kerja dan upah kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Museum Gunungapi Merapi. Hal ini dibuktikan pada tabel 4.18 dengan besarnya angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0.391 atau sama dengan 39.1%, sedangkan sisanya ($100\% - 39.1\% = 60.1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan pada tabel 4.17 dengan nilai F_{hitung} (8.697) $>$ F_{tabel} (3.42) maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Hal ini menandakan bahwa banyak kegiatan karyawan yang terlihat saat berada di museum, seperti karyawan yang sedang melakukan *guide* terhadap wisatawan, melakukan penjagaan di area museum dan lain sebagainya.
4. Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil olah kuisisioner diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika dibandingkan dengan upah kerja. Hal ini terbukti pada tabel 4.16 yang menunjukkan yang menunjukkan *standardized coefficients* beta adalah 0.694 dan lebih besar dari -0.050. Jika dilihat dari pernyataan diatas berbeda pada analisis deskriptif tabel 4.12 menunjukkan bahwa data penelitian motivasi kerja (X1) merupakan data yang tertinggi di Museum Gunungapi Merapi dengan hasil positif dan total responden menyatakan

setuju dan sangat setuju sebanyak 73.3%, dibandingkan dengan variabel upah kerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 95%.

5. Pada analisis regresi linier berganda pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa $Y = -4.519 + 1.898X_1 - 0.073X_2$, Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel motivasi kerja akan semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam Meningkatkan geowisata kegunungapian dan kebencanaan. Sesuai dengan misi dari Museum Gunungapi Merapi bahwa ingin meningkatkan geowisata bernilai edukasi tentang ilmu kegunungapian dan kebencanaan di Yogyakarta.
6. Dasar pengambilan keputusan nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Berdasarkan tabel 4.18 besarnya angka koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0.391 atau sama dengan 39.1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan upah kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 39.1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 39.1\% = 60.9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

B. Saran

1. Pada dasarnya karyawan Museum Gunungapi Merapi sudah bagus dalam kinerjanya namun terkadang terdapat satu dua karyawan yang kurang memperhatikan apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh wisatawan yang berkunjung.

2. Sesuai dengan Buku Pedoman Museum Indonesia dalam Navira dkk (2014:76) bahwa fungsi dari bangunan museum itu sendiri untuk menyimpan, merawat, mengamankan, dan untuk memanfaatkan koleksi. Mengenai hal tersebut merupakan peluang bagi karyawan untuk memusatkan perhatian wisatawan pada koleksi-koleksi yang dimiliki dimuseum dan memanfaatkan bangunan museum sebaik mungkin untuk memamerkan koleksi-koleksi, serta dapat menyampaikan informasi mengenai sejarah bangunan yang ada di lingkungan museum.
3. Karyawan dapat memperjelas dan lebih kreatif dalam mengemas informasi yang akan disampaikan sehingga membuat wisatawan tertarik.

DAFTAR PUSTAKA

a. Buku

- A.M, Sadirman. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- _____ (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Dumi Askara.
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2012). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moheriono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso. (2018). *Statistika Hospitality*. Yogyakarta:Deepublish.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Ddan R&D*. Bandung: alfabeta.
- _____ (2014). *Metode pendidikan pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*.bandung: alfabeta.

b. Jurnal dan Skripsi

- Andreani, T. W. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja.n *Agora Vol. 3, No. 2, (2015), 3, 37-45*.
- Agung, A. A. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bali:Cv.Noah Alathela.
- Eka Putri, M. (2021). Pengaruh Trend *Home Decor* Di *Instagram* Terhadap Keputusan Berwisata Di Desa Wisata Kasongan.

KURNIYATI, M. (2021). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN*. Mataram: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

M. Dilif Lailun Ni'am, B. S. (2018). *PENGARUH UPAH TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN*. ISSN 1907-9990 / E-ISSN 2548-7175/ Volume 12 Nomor 2 (2018), 12, 192-198.

Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).

Meita, E.P. (2021). Pengaruh Trend *Home Decor* di *Instagram* Terhadap Kepuasan Berwisata Di Desa Wisata Kasongan. STP Ampta Yogyakarta.

Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144.

Rais, A., & Yuliansyah, H. (2015). Aplikasi Pemandu Museum Gunungapi Merapi (Mgm) Dengan Konsep Layanan Berbasis Lokasi Dalam Ruang Menggunakan Qr Code. *Jurnal Informatika Ahmad Dahlan*, 9(2), 102545.

Tri Ananda, F. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Wisatawan (Studi Kasus : Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta). STP Ampta Yogyakarta.

Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN / VOLUME 10 / NOMOR 2 / JUNI 2012*, 10, 406-418.

c. Undang-Undang

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

Indonesia. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah.

d. Internet

<https://mekari.com/blog/kinerja-karyawan/#:~:text=di%20bawah%20ini,-,1.,itu%20secara%20kuantitatif%20atau%20kualitatif>. (diakses pada tanggal 11 maret 2022)

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

A. Kata Pengantar

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian Skripsi yang sedang saya lakukan di Jurusan Pariwisata STP Ampta Yogyakarta, saya melakukan penelitian berjudul : **“Pengaruh Motivasi dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Museum Gunungapi Merapi”**.

Salah satu cara untuk mendapatkan data pada penelitian saya adalah melalui pendapat responden penelitian yaitu karyawan Museum Gunungapi Merapi ini melalui penyebaran kuisisioner. Untuk itu, besar harapan saya kepada Bapak/Ibu/Sdr/I untuk dapat mengisi kuisisioner ini dengan baik dan jujur. Semua keterangan dan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan bersifat rahasia dan tidak akan diketahui oleh siapapun kecuali peneliti sendiri.

Atas ketersediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

B. Karakteristik Responden

1. Usia
 - a. 18-25 tahun
 - b. 26-35 tahun
 - c. 36-50 tahun
 - d. >50 tahun
2. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Status
 - a. Kawin
 - b. Belum kawin
4. Lama kerja
 - a. 1-3 tahun
 - b. 4-6 tahun
 - c. 6-10 tahun
 - d. >10 tahun
5. Jabatan

C. Petunjuk :

Jawablah pertanyaan serta pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang anda pilih dengan memperhatikan nilai dan arti sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju (Skor 4)
S : Setuju (Skor 3)
TS : Tidak Setuju (Skor 2)
STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Bagian 1

Variabel Motivasi Dan Upah Kerja (X)

Variabel Motivasi Kerja (X1)					
No	Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja di Museum Gunungapi Merapi tanpa paksaan atau tekanan dari pihak manapun.				
2.	Saya bekerja untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi di Museum Gunungapi Merapi				
3.	Saya puas dengan lingkungan organisasi yang ada di Museum Gunungapi Merapi				

Variabel Upah Kerja (X2)					
No	Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja di Museum Gunungapi Merapi untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup				
2.	Upah yang saya dapatkan setelah atau sebelum bekerja sesuai dengan ketentuan atau kontrak yang berlaku				
3.	Upah yang saya dapatkan sama dengan yang diterima karyawan lainnya yang berprofesi sama dengan saya				
4.	Saya memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.				

Bagian 2

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan waktu dan aturan yang ada di Museum Gunungapi Merapi				
2.	Saya bekerja di Museum gunungapi Merapi dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman sehingga membuat suasana hati menjadi tenang dan lebih fokus dalam melakukan pekerjaan.				
3.	Komunikasi antar karyawan di Museum Gunungapi Merapi bagus sehingga akan lebih mudah dalam memahami tujuan suatu proyek yang dikerjakan, deidline, serta seluruh detail pekerjaan.				
4.	Saya bekerja di Museum Gunungapi Merapi mendapatkan insentif yang berupa bonus				

TABULASI DATA

RESP	X1				X2					Y				
	1	2	3	JML	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	JML
1	4	2	4	10	4	3	4	4	15	4	3	3	3	13
2	3	2	3	8	4	3	2	3	12	4	2	3	2	11
3	4	2	3	9	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14
4	4	2	3	9	4	3	3	3	13	3	3	3	2	11
5	4	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
6	4	3	3	10	4	3	4	4	15	4	3	3	3	13
7	4	2	4	10	4	3	4	4	15	4	3	3	3	13
8	4	2	4	10	4	3	4	4	15	4	3	3	3	13
9	4	2	4	10	4	3	4	4	15	4	3	3	3	13
10	4	2	4	10	4	3	4	4	15	4	3	3	3	13
11	4	2	2	8	4	2	4	4	14	4	2	3	1	10
12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
13	3	2	3	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
14	3	2	3	8	3	3	3	3	12	3	1	2	1	7
15	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
16	4	2	3	9	4	3	3	3	13	4	3	3	1	11
17	4	2	2	8	4	2	4	3	13	4	2	1	1	8
18	4	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10
19	4	3	2	9	4	2	4	4	14	4	2	2	1	9

20	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
21	4	2	3	9	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15
22	4	2	3	9	3	3	2	3	11	3	3	3	2	11
23	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
24	3	4	3	10	3	3	4	3	13	4	3	4	4	15
25	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12

Uji Kelayakan Karakteristik Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	a	5	20.0	20.0	20.0
	b	5	20.0	20.0	40.0
	c	15	60.0	60.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	84.0	84.0	84.0
	Perempuan	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Kawin	5	20.0	20.0	20.0
	Kawin	20	80.0	80.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>10 Tahun	9	36.0	36.0	36.0
	1-3 Tahun	3	12.0	12.0	48.0
	4-6 Tahun	9	36.0	36.0	84.0
	6-10 Tahun	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Uji Validitas

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	TOTAL_X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4
X1_1	Pearson Correlation	1	-.562**	.107	.329	.678**	-.153	.391	
	Sig. (2-tailed)		.003	.610	.108	.000	.465	.054	
	N	25	25	25	25	25	25	25	
X1_2	Pearson Correlation	-.562**	1	-.221	.238	-.440*	-.051	.131	
	Sig. (2-tailed)	.003		.289	.252	.028	.808	.533	
	N	25	25	25	25	25	25	25	
X1_3	Pearson Correlation	.107	-.221	1	.710**	.127	.576**	.158	
	Sig. (2-tailed)	.610	.289		.000	.546	.003	.450	
	N	25	25	25	25	25	25	25	
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.329	.238	.710**	1	.220	.320	.507**	
	Sig. (2-tailed)	.108	.252	.000		.290	.118	.010	
	N	25	25	25	25	25	25	25	
X2_1	Pearson Correlation	.678**	-.440*	.127	.220	1	-.181	.462*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.546	.290		.387	.020	
	N	25	25	25	25	25	25	25	
X2_2	Pearson Correlation	-.153	-.051	.576**	.320	-.181	1	-.392	
	Sig. (2-tailed)	.465	.808	.003	.118	.387		.053	
	N	25	25	25	25	25	25	25	
X2_3	Pearson Correlation	.391	.131	.158	.507**	.462*	-.392	1	
	Sig. (2-tailed)	.054	.533	.450	.010	.020	.053		
	N	25	25	25	25	25	25	25	
X2_4	Pearson Correlation	.562**	-.185	.339	.518**	.665**	-.272	.694**	
	Sig. (2-tailed)	.003	.375	.097	.008	.000	.188	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.612**	-.192	.426*	.618**	.799**	-.054	.796**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.358	.033	.001	.000	.798	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	-4.519	4.046		-1.117	.276		
	Motivasi Kerja	1.898	.554	.694	3.424	.002	.618	1.619
	Upah Kerja	-.073	.297	-.050	-.245	.809	.618	1.619

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Analisis Deskriptif

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	20	26.7	26.7	26.7
	Setuju	33	44.0	44.0	70.7
	Sangat Setuju	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Upah Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.0	5.0	5.0
	Setuju	61	61.0	61.0	66.0
	Sangat Setuju	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	7.0	7.0	7.0
	Tidak Setuju	12	12.0	12.0	19.0
	Setuju	61	61.0	61.0	80.0
	Sangat Setuju	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Uji t atau Uji Parsial dan Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-4.519	4.046		-1.117	.276
	Motivasi Kerja	1.898	.554	.694	3.424	.002
	Upah Kerja	-.073	.297	-.050	-.245	.809

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F atau Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.104	2	19.552	8.697	.002 ^b
	Residual	49.456	22	2.248		
	Total	88.560	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Upah Kerja, Motivasi Kerja

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.442	.391	1.49933

a. Predictors: (Constant), Upah Kerja, Motivasi Kerja