

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA MERAPI MERBABU HOTEL**



**Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana Sains Terapan D IV**

DISUSUN OLEH :

Muh Jordan Ananda Hartono

NIM : 315100811

**PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA MERAPI MERBABU HOTEL**



**Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana Sains Terapan D IV**

DISUSUN OLEH :

Muh Jordan Ananda Hartono

NIM : 315100811

**PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA
YOGYAKARTA**

2022

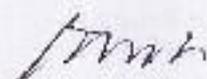
HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUT MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA MERAPI MERBARU HOTEL



Disusun Oleh :
Muh Jordan Ananda Hartono
NIM: 315100811

Telah disetujui oleh :

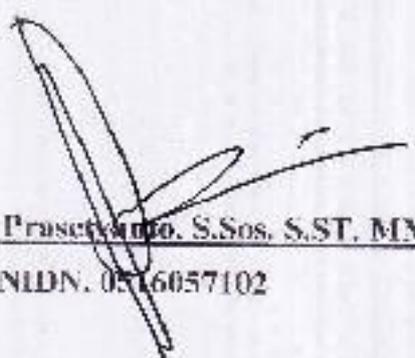
Pembimbing I


Drs. Santosa, M.M.
NIDN. 0519045901

Pembimbing II


Yudi Setiaji, SII., MM.
NIDN. 0508066401

Mengetahui
Ketua Jurusan

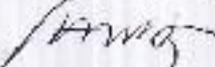

Hermawan Prasetyanto, S.Sos, S.ST, MM.
NIDN. 0516057102

BERITA ACARA UJIAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA MERAPI MERBABU HOTEL.

Disusun Oleh :
Muh Jordan Ananda Hartono
NIM : 315100811

Telah dipertahankan di depan penguji Dan dinyatakan **LULUS**

Pada tanggal

Penguji	:	<u>Drs Prihatno, M.M.</u>	()
		NIDN. 0526125901	
Pembimbing I	:	<u>Drs. Santosa, M.M</u>	()
		NIDN.051 904 5901	
Pembimbing II	:	<u>Yudi Setiaji, SH., MM</u>	()
		NIDN. 0508066401	

Mengetahui

Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPITA Yogyakarta



(Drs. Prihatno, M.M.)

NIDN. 0526125901

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhi Jordan Ananda Hartono
NIM : 315100811
Program Studi : Pengelolaan Perhotelan
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MERAPI
MERBABU HOTEL

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini adalah hasil karya saya berdasarkan hasil penelitian dan pemikiran dari saya. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 3 Juni 2022



Muhi Jordan Ananda Hartono

HALAMAN MOTTO

“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri.”

(Ibu Kartini)

"Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua."

(Aristoteles)

"Hanya kebodohan meremehkan pendidikan."

(P.Syrus)

"Ketergesaan dalam setiap usaha membawa kegagalan."

(Herodotus)

"Dia yang tahu, tidak bicara. Dia yang bicara, tidak Tahu”

(Lao Tse)

"Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah."

(Lessing)

"Kesopanan adalah pengaman yang baik bagi keburukan lainnya." (Cherterfield)

"Siapa yang kalah dengan senyum, dialah pemenangnya."

(A. Hubard)

"Bunga yang tidak akan layu sepanjang jaman adalah kebajikan."

(William Cowper)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya yang tiada henti, sehingga dengan sejinNya skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Dengan rasa bahagia dan bangga Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Orang Tua Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga mempersembahkan karya kecil ini kepada bapak dan ibu yang memberikan kasih sayang, segala dukungan dan cinta kasih. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat bapak dan ibu bahagia, karena aku sadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Terima kasih selalu membuatku termotivasi dan selalumenyirami dengan kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku, menjadi yang terbaik.
2. Adikku Untuk adikku tiada yang paling mengharukan saat berkumpul bersama kalian walaupun sering bertengkar tapi hal itu selalu menjadi warna yang tak akan bisa tergantikan. Terimakasih atas doa dan bantuan kalian selama ini, hanya karya kecil ini yang dapat aku persembahkan. Maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya, tapi aku akan menjadi yang terbaik untuk kalian semua.
3. Teman-temanku Draft yang selalu mengingatkan dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Teman-teman kampus Ahmad hasani, Much Thareq Kartiko, Jatayu Rendra, Febri Katon, Aga Prabowo, Elsa Kurniawati, Marselinus Ivan, Titus Edo Erwanto, yang selalu memberikan dukungan

5. Teman-temanku Smk Nadya Sukmasari, Rizkaes, Novia Permatasari, Novia Isniati, Erys Pramodya, Ragil Trisna, Heni Saputri, Warih Arum, Chintya Nindy, Pajar Restu, Ayu Denok yang selalu memberikan motivasi semangat, dan bantuannya.

6. Teman-temanku Anita Kusmiyati, Galuh Wulandari, Harlisna Putri, Yosi Septiana, Aditya Denny Wardhana, Muhammad Alfian, Muhajir Baldan A.S, Made Gilang, Sukmo Wicaksono, Radix Julang Tempawan, Ken Fikry, aldilah Reny P.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya yang tiada henti, sehingga dengan seijinNya skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Dengan rasa bahagia dan bangga Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Bapak Drs. Santosa, M.M sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan yang baik bagi penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Yudi Setiaji., SH., MM sebagai pembimbing II yang telah mengarahkan serta memberikan banyak masukan dalam proses penyusunan hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Prihatno, M.M sebagai dosen penguji utama yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat untuk menyempurnakan skripsi ini.
4. Pihak management hotel beserta karyawan dari Merapi Merbabu yang sudah mengijinkan saya untuk melakukan penelitian dan rasa terima kasih saya yang paling dalam kepada para responden yang sudah membantu saya dalam proses penelitian ini.

Akhir kata penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan dampak yang baik dan positif untuk segala komponen akademisi dari STP AMPTA yogyakarta.

Yogyakarta, 3 Juni 2022

Muh Jordan Ananda Hartono

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
BERITA ACARA UJIAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGATAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II LANDASAN TEORI

A.	Motivasi Kerja	8
1.	Pengertian Motivasi Kerja	8
2.	Model-model Motivasi Kerja	10
3.	Metode Motivasi Kerja.....	11
4.	Jenis-jenis Motivasi	11
5.	Teori Motivasi	12
6.	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	15
B.	Kinerja Karyawan.....	19
1.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.	Tujuan Kinerja Karyawan	20
3.	Manfaat Penilaian Kinerja.....	21
4.	Indikator Kinerja Karyawan	21
5.	Faktor yang mempengaruhi kinerja	22
C.	Hipotesis	24
D.	Penelitian Terdahulu.....	25
E.	Kerangka Pemikiran	26

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Metode Penelitian.....	26
B.	Jenis Penelitian	26

C.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
D.	Populasi dan Sampel.....	27
E.	Variabel Penelitian.....	28
F.	Sumber Data.....	33
G.	Metode Pengumpulan Data.....	34
H.	Metode Analisis Data.....	35

BAB IV HASIL DAN PENELITIAN

A.	Hasil dan Penelitian.....	41
B.	Analisis Data dan Pembahasan.....	46

BAB V PENUTUP

A.	Kesimpulan.....	63
B.	Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1. Usia Responden.....	46
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden.	47
Tabel 4.3. Bagian Responden.....	48
Tabel 4.4. Lama Kerja Responden	49
Tabel 4.5. Pendidikan Responden	50
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	55
Tabel 4.9. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	56
Tabel 4.10. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Merapi Merbabu Hotel	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Pengantar Penelitian

Lampiran 2 : Surat Balasan Telah Diterima Melakukan Penelitian

Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 : Hasil Olah Data SPSS

Lampiran 5 : Sertifikat On The Job Training

Lampiran 6 : Lembar Bimbingan

ABSTRAK

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi eksternal dan internal terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dan pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel total, dimana seluruh karyawan bagian food & beverage sejumlah 20 orang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebar angket kepada seluruh karyawan yang ada. Selanjutnya data angket yang telah disebar dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan diteruskan dengan menguji R square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan uji F.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja internal dan motivasi kerja eksternal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung \geq Ftabel ($20,090 > 3,16$) dan nilai sig. Dengan demikian H_{a1} diterima H_{o1} ditolak. Dilihat dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa motivasi kerja internal lebih dominan dibanding kerja eksternal, hal itu ditunjukkan dengan koefisien beta sebesar 0,0587. Dengan demikian hipotesa H_{a2} diterima H_{o2} ditolak. Berdasarkan pengujian menunjukkan nilai koefisien determinasi (adj. r^2 square) sebesar = 0,668, hal ini berarti bahwa variabel bebas (motivasi kerja internal dan motivasi kerja eksternal) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 66,8% sisanya sebesar 33,2% ($100\% - 66,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Dengan demikian menunjukkan pengaruh motivasi kerja internal lebih kuat dibandingkan motivasi kerja eksternal dalam mempengaruhi kinerja karyawan

Kata Kunci: Motivasi Kerja, dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of external and internal motivation on employee performance partially and simultaneously. This study uses quantitative analysis methods and data collection in this study uses a total sample technique, where all 20 employees of the food & beverage department are used as subjects in this research.

Hypothesis testing is done by distributing questionnaires to all existing employees. Furthermore, the questionnaire data that had been distributed were analyzed using validity tests, reliability tests. The data analysis technique in this study used multiple linear regression and continued by testing R square and testing the hypothesis partially and simultaneously with the t test and F test.

Simultaneous test results show that internal work motivation and external work motivation simultaneously affect employee performance. This is evidenced by the calculated F value F_{table} ($20.090 > 3.16$) and the sig. Thus H_{a1} is accepted H_{o1} is rejected. Viewed from table 4.8 shows that internal work motivation is more dominant than external work, it is indicated by a beta coefficient of 0.0587. Thus the hypothesis H_{a2} is accepted, H_{o2} is rejected. Based on the test, the value of the coefficient of determination (adj. r^2 square) is = 0.668, this means that the independent variables (internal work motivation and external work motivation) jointly affect the dependent variable (employee performance) by 66.8%, the remaining 33.2% ($100\% - 66.8\%$) is influenced by other variables that are not included in the research model. Thus showing the influence of internal work motivation is stronger than external work motivation in influencing employee performance

Keywords: Work Motivation, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia pariwisata di Indonesia saat ini sangat menggembirakan dan semakin berkembang pesat. Pembangunan sektor pariwisata memberikan kontribusi terhadap penerimaan devisa negara dan memperluas lapangan pekerjaan (Esti, 2013:83) Salah satu upaya menunjang perkembangan pariwisata di Indonesia melalui usaha perhotelan, yang tidak hanya dijadikan tempat untuk menginap, namun dijadikan juga tempat bisnis, dan tempat untuk pertemuan. Hal tersebut menyebabkan tidak sedikit tantangan yang dihadapi oleh para pelaku industri hospitality atau perhotelan, salah satunya pembagian okupansi (tingkat hunian kamar) yang kurang maksimal, terlebih di kota besar seperti Jakarta, Yogyakarta, Solo dan Bali (Prakoso, 2017:112).

Persaingan industri perhotelan tampak begitu sengit. Hampir seluruh hotel berlomba-lomba menjual produk mereka, mulai dari kamar yang nyaman, mutu, fasilitas yang lengkap hingga pelayanan yang memuaskan. Ada banyak strategi pemasaran yang dilakukan salah satunya dengan promosi pesan kamar melalui website (Caption, 2017:67). Cara promosi melalui website dan media online lebih fleksibel untuk reservasi, sehingga cara promosi seperti ini mulai banyak diterapkan oleh beberapa hotel.

Hotel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Hotel memberi pelayanan 24 jam kepada tamu, baik layanan kamar maupun makan

dan minum. Dalam rangka menunjang operasional hotel, secara umum pihak manajemen hotel membagi tugas pekerjaan karyawannya ke dalam tiga shift yakni, morning shift, afternoon shift dan night shift. Setiap pergantian shift kerja, akan dilakukan koordinasi dari karyawan shift sebelumnya dengan karyawan shift setelahnya, begitu seterusnya. Berdasarkan hasil wawancara, kondisi kerja dirasakan kurang nyaman yang tercermin dari kurangnya koordinasi antar sesama karyawan. Dalam hal ini, beberapa karyawan merasa tidak cocok dengan beberapa karyawan lainnya, sehingga seringkali tidak fokus dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian hotel harus menjaga kualitas pelayanan dengan meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia melalui motivasi kerja karyawan untuk mencapai kepuasan tamu. Menurut Indy dan Handoyo (2013:6) kualitas sumber daya manusia harus terus dikembangkan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai visi misi perusahaan diperlukan karyawan yang produktif, sama seperti karyawan hotel yang harus produktif dalam melayani kebutuhan tamu di hotel.

Oleh karena itu, agar perusahaan dapat melahirkan karyawan yang lebih produktif, maka meningkatkan motivasi kerja karyawan menjadi perhatian penting bagi pengelola organisasi.

Ahmed dkk (2010) menyatakan bahwa motivasi merupakan arah atau ketekunan individu dalam berusaha untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Horwitz et al. (2003:11), mengungkapkan bahwa karyawan mendapatkan motivasi tinggi melalui lingkungan kerja yang menantang dan dukungan dari

pimpinan/ manajemen. Dengan kata lain, motivasi akan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal (Swaminathan, 2013:96).

Motivasi merupakan masalah kompleks pada manusia karena kebutuhan setiap individu di organisasi berbeda-beda seiring dengan berkembangnya zaman. (Reksohardiprodjo & Handoko, 2001:28). Hal tersebut disebabkan karena setiap individu memiliki keunikan secara biologis maupun psikologis dan berkembang berdasar proses belajar mereka di masa lampau. Motivasi kerja karyawan pada sebuah perusahaan akan menimbulkan dampak positif bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Dalam perusahaan perhotelan, hal-hal yang dapat memotivasi karyawan meliputi terpenuhinya gaji, pengembangan karir, penghargaan dan hubungan kerja positif. Oleh karena itu, manager harus mengenali dan mengetahui kinerja karyawan, kebutuhan dan harapan karyawan serta faktor-faktor yang memotivasi karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Vetráková dan Mazúchová (2016:43) bahwa preferensi motivasi karyawan dalam konteks pengembangan hotel, lingkungan kerja, gaya supervisi, dan situasi tenaga kerja memiliki dampak signifikan terhadap adopsi keputusan manajemen untuk mendorong motivasi kerja. Hal tersebut penting dilakukan agar manajemen mengetahui bahwa terdapat energi yang mendorong karyawan untuk menggunakan keahliannya dalam mencapai tujuan perusahaan. sehingga karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja, kesuksesan hotel bahkan mencapai kepuasan tamu (Vetráková dan Mazúchová, 2016). bahwa preferensi motivasi karyawan dalam konteks

pengembangan hotel, lingkungan kerja, gaya supervisi, dan situasi tenaga kerja memiliki dampak signifikan terhadap adopsi keputusan manajemen untuk mendorong motivasi kerja. Hal tersebut penting dilakukan agar manajemen mengetahui bahwa terdapat energi yang mendorong karyawan untuk menggunakan keahliannya dalam mencapai tujuan perusahaan. sehingga karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja, kesuksesan hotel bahkan mencapai kepuasan tamu (Vetráková dan Mazúchová, 2016).

Karyawan hotel yang termotivasi untuk memberi pelayanan prima kepada tamu akan menunjukkan meningkatnya disiplin kerja. Karyawan lebih bersemangat bekerja ditandai dengan hadir di tempat kerja lebih awal sebelum jam kerja mereka. Selain itu, karyawan juga lebih memperhatikan penampilan mereka, baik dari kerapian dan kebersihan pakaian. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Andriyani dan Noor (2015:91) bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan disiplin kerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja sangat penting bagi dunia usaha karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas tinggi dapat dicapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam suatu hotel maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi hotel dalam mencapai tujuan yang menjadi target suatu hotel. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh

karena itu perlu adanya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja karyawan menurun.

Kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Kinerja suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, maju atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran dan kualitas para karyawannya. Kinerja pegawai dikatakan meningkat dan semakin berkualitas apabila individu yang ada dalam organisasi dan dijadikan sebagai acuan penentu keberhasilan individu dalam bekerja.

Tingkat motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas suatu hotel. Hotel tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada karyawan hotel. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Merapi Merbabu Hotel”**.

B. Rumusan Masalah

Kinerja karyawan tentunya tidak selamanya stabil ada kalanya karyawan mengalami pasang surut kinerja yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor, bisa dari faktor internal maupun eksternal. Dalam hal ini pastinya manajemen akan mengambil suatu tindakan agar kinerja karyawan dapat

kembali seperti semula. Salah satu tindakan yang dilakukan manajemen adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi Eksternal dan Internal dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Merapi Merbabu Hotel Yogyakarta?
2. Dari faktor Eksternal dan Internal, manakah faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Merapi Merbabu Hotel Yogyakarta?

C. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini agar tidak keluar dari pokok permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti yaitu pada faktor Eksternal & Internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan *Food and Beverage Department* di Merapi Merbabu Hotel .

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Food and Beverage Department* di Merapi Merbabu Hotel.

E. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Hotel

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen hotel. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia.

2. Bagi Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta

Penelitian ini memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam mengembangkan wacana dunia bisnis perhotelan, dan untuk menambah sumber literatur di perpustakaan.

3. Bagi Peneliti

Guna meningkatkan pemahaman dan menambah pengetahuan tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan khususnya perhotelan. Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas