

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel yang diteliti (lingkungan kerja) terhadap motivasi kerja karyawan *F&B Department* di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta sebesar 91,4% sedangkan sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.
2. Dilihat dari hasil koefisien regresi masing – masing variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,631 dan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,837. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik lebih dominan berpengaruh daripada variabel lingkungan kerja fisik, artinya lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan *F&B Department* di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta.
3. Hipotesis dari penelitian ini ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima artinya hipotesis pertama yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan *F&B Department* di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta, dan hipotesis kedua menyatakan lingkungan kerja non fisik yang lebih besar berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan *F&B Department* di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta.

## B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka saran dari penulis yang dianggap perlu untuk perusahaan, yaitu :

1. Pertahankan terus untuk hubungan kerja yang terjalin saat ini sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan tepat waktu.
2. Perusahaan juga harus memperhatikan indikator dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, harmonis dan saling bekerja sama antar rekan kerja maupun atasan terhadap bawahan juga dapat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, karena faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, walaupun produktivitas kerja bukan merupakan faktor yang diteliti.
3. Perusahaan juga harus memperhatikan tujuan dari motivasi kerja yaitu meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam jam kerja, sehingga setiap karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas – tugasnya.
4. Atasan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja salah satunya yaitu pengaturan jadwal jam kerja yang tidak boleh terlalu sering diganti dikarenakan adanya bawahan-bawahannya yang ijin secara mendadak, sehingga karyawan tidak merasa malas karena adanya perubahan jadwal secara tiba-tiba dan perusahaan dapat mempertahankan kestabilan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*. skripsi. Jurusan manajemen. Semarang: fakultas ekonomika dan bisnis.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT Rineka Cipta.s
- Basuki. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra bekerja sama dengan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.
- Balindo, Desvin. 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swiss-Bel hotel Sile Palu*. Jurusan Hospitality. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group.
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P.M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Bumi Aksara,.
- Husein Umar. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Manullang, M. 2006. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moekijat. 2003. *Teori Komunikasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex C. 2000. *Manajemen Personalialia*. Indonesia: Ghalia.
- Rezita. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Surabaya: Fakultas Pendidikan Administrasi Perkantoran.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: CV Mandar Maju.

\_\_\_\_\_. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sihite. 2000. *Food Product*. Surabaya: SIC

\_\_\_\_\_. 2005. *Hotel Management (Pengelolaan Hotel)*. Surabaya: SIC

Sugiarto dan Sulartiningrum. 1996. *Pengantar Akomodasi Dan Restoran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Sugiono. 2011. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group.

Swasto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya.

Uno, H.B. 2011. *Teori dan Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta : Andi.

<https://startupbisnis.com/10-hal-yang-diinginkan-karyawan-di-tempat-kerja/>

Lampiran 1

**Kuesioner Pengumpulan Data Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap  
Motivasi Kerja Karyawan Departemen *Food And Beverage*  
Di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta.**

Lama bekerja : .....  
 Usia : .....  
 Pendidikan terakhir : .....  
 Jeniskelamin : .....

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<b>X1 :</b>	<b>Lingkungan kerja fisik : Peralatan, kebersihan, pencahayaan, fasilitas</b>				
1	Peralatan yang tersedia tidak lengkap motivasi kerja tidak akan menurun.				
2	Kebersihan yang terjaga dengan baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja.				
3	Pencahayaan yang baik akan mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat.				
4	Jika fasilitas (mesin kasir, ruang ganti, ventilasi, toilet) yang tersedia tidak berfungsi sebagaimana mestinya maka pekerjaan akan terhambat dan akan menurunkan semangat kerja.				
<b>X2 :</b>	<b>Lingkungan kerja non fisik : Hubungan kerja sesama rekan kerja.</b>				
5	Hubungan yang terjalin baik sesama rekan kerja dapat menimbulkan semangat kerja yang positif sehingga karyawan merasa betah berada di tempat kerja.				
6	Sikap saling menghargai antar jabatan tidak menjadi faktor utama untuk dapat membina hubungan kerja yang baik				
7	Memiliki sikap kepemimpinan yang arogan tidak akan menjadikan karyawan malas untuk bekerja sama.				
8	Terjadinya kesalahpahaman antara <i>F&amp;B Service</i> dan <i>F&amp;B Product</i> mampu menimbulkan perseteruan yang dapat menjadikan masing-masing karyawan enggan untuk menjalin kerja sama kembali.				

<b>Y :</b>	<b>Motivasi kerja</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
9	Karyawan mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhannya berupa imbalan materi yang memiliki kaitan dengan tugas-tugas yang dikerjakan.				
10	Karyawan membutuhkan akan kebutuhan kesehatan sebagaimana hakikat nya yang menginginkan ketentraman dan kepastian kerja.				
11	Penghargaan terhadap karyawan berprestasi berupa promosi jabatan atau imbalan materi.				
12	Pencapaian prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh peluang untuk perkembangan karir.				
13	Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, maka semangat kerja karyawan cenderung meningkat.				
14	Karyawan lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.				

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Lampiran 2

Hasil Kuesioner variabel X1 dan X2

X1					X2				
1	2	3	4	jumlah	1	2	3	4	jumlah
2	4	4	4	14	4	2	4	4	14
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	3	4	3	13	3	3	4	3	13
4	3	4	3	14	3	4	3	3	13
2	2	2	3	9	2	2	1	3	8
3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
2	4	4	4	14	4	2	4	4	14
3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
2	2	4	3	11	2	2	3	3	10
3	3	3	4	13	3	3	2	4	12
3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
3	4	4	4	15	4	3	3	4	14
3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
1	2	2	3	8	2	1	2	3	8
3	4	3	3	13	3	2	4	3	12
3	4	3	3	13	4	2	4	3	13
3	4	3	3	13	4	3	4	3	14
3	4	4	4	15	4	3	3	4	14
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	4	4	4	15	4	2	4	4	14
3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
3	4	4	4	15	3	3	4	4	14
3	3	3	4	13	3	3	4	4	14
1	4	2	3	10	4	1	2	3	10
3	3	4	4	14	3	3	4	4	14
2	3	4	4	13	3	2	4	4	13
2	3	4	4	13	3	2	4	4	13
3	4	4	4	15	4	2	4	4	14
3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
3	3	4	4	14	3	3	4	4	14
3	3	4	4	14	3	2	4	4	13
1	4	4	4	13	4	1	4	4	13
3	3	3	3	12	3	2	3	3	11
3	3	3	3	12	3	2	4	3	12
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12

Lampiran 3

Hasil Kuesioner variabel Y

Y						jumlah
1	2	3	4	5	6	
2	4	4	4	4	4	22
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	4	3	3	20
4	3	3	4	3	2	19
2	1	2	2	3	2	12
3	4	4	4	4	4	23
2	4	4	4	4	4	22
3	4	4	4	4	4	23
3	4	4	4	4	4	23
2	3	2	4	3	2	16
3	2	3	3	4	3	18
2	4	4	4	4	4	22
3	3	4	4	4	4	22
3	4	4	4	4	4	23
1	2	2	2	3	2	12
3	4	4	3	3	4	21
3	4	4	3	3	4	21
3	4	4	3	3	4	21
3	3	4	4	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
3	4	4	4	4	4	23
3	4	4	4	4	4	23
3	4	4	4	4	4	23
3	4	3	3	4	3	20
1	2	4	2	3	4	16
3	4	3	4	4	3	21
2	4	3	4	4	4	21
2	4	3	4	4	4	21
3	4	4	4	4	3	22
3	4	4	4	4	3	22
3	4	3	4	4	3	21
3	4	3	4	4	3	21
1	4	4	4	4	3	20
3	3	3	3	3	4	19
3	4	3	3	3	4	20
3	3	3	3	3	4	19

Lampiran 4

**Correlations X1**

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	LK fisik (X1)
X1_1	Pearson Correlation	1	.232	.366*	.116	.634**
	Sig. (2-tailed)		.174	.028	.500	.000
	N	36	36	36	36	36
X1_2	Pearson Correlation	.232	1	.409*	.461**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.174		.013	.005	.000
	N	36	36	36	36	36
X1_3	Pearson Correlation	.366*	.409*	1	.685**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.028	.013		.000	.000
	N	36	36	36	36	36
X1_4	Pearson Correlation	.116	.461**	.685**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.500	.005	.000		.000
	N	36	36	36	36	36
LK fisik (X1)	Pearson Correlation	.634**	.722**	.833**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36

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

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

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	4

Lampiran 5

## Correlations X2

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	LK non fisik (X2)
X2_1	Pearson Correlation	1	.184	.494**	.489**	.745**
	Sig. (2-tailed)		.282	.002	.002	.000
	N	36	36	36	36	36
X2_2	Pearson Correlation	.184	1	.223	.228	.605**
	Sig. (2-tailed)	.282		.191	.181	.000
	N	36	36	36	36	36
X2_3	Pearson Correlation	.494**	.223	1	.472**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.002	.191		.004	.000
	N	36	36	36	36	36
X2_4	Pearson Correlation	.489**	.228	.472**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.002	.181	.004		.000
	N	36	36	36	36	36
LK non fisik (X2)	Pearson Correlation	.745**	.605**	.789**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36

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

## Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excludeda	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	4

Lampiran 6

## Correlations Y

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.346*	.232	.366*	.116	.159	.538**
	Sig. (2-tailed)		.039	.174	.028	.500	.354	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	.346*	1	.540**	.703**	.472**	.507**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.039		.001	.000	.004	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	.232	.540**	1	.409*	.461**	.688**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.174	.001		.013	.005	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	.366*	.703**	.409*	1	.685**	.195	.772**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.013		.000	.255	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	.116	.472**	.461**	.685**	1	.264	.658**
	Sig. (2-tailed)	.500	.004	.005	.000		.119	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y6	Pearson Correlation	.159	.507**	.688**	.195	.264	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.354	.002	.000	.255	.119		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
total_Y	Pearson Correlation	.538**	.850**	.778**	.772**	.658**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

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

## Reliability Y

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Lampiran 7

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LK non fisik (X2), LK fisik (X1) <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956a	.914	.909	.847

a. Predictors: (Constant), LK non fisik (X2), LK fisik (X1)

**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	253.082	2	126.541	176.434	.000a
Residual	23.668	33	.717		
Total	276.750	35			

a. Predictors: (Constant), LK non fisik (X2), LK fisik (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi (Y)

**Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.954	1.071		.379
	LK fisik (X1)	.631	.263	.406	.022
	LK non fisik (X2)	.837	.253	.561	.002

a. Dependent Variable: Motivasi (Y)

**Tabel F**  
**(Tarf signifikansi 0,05)**

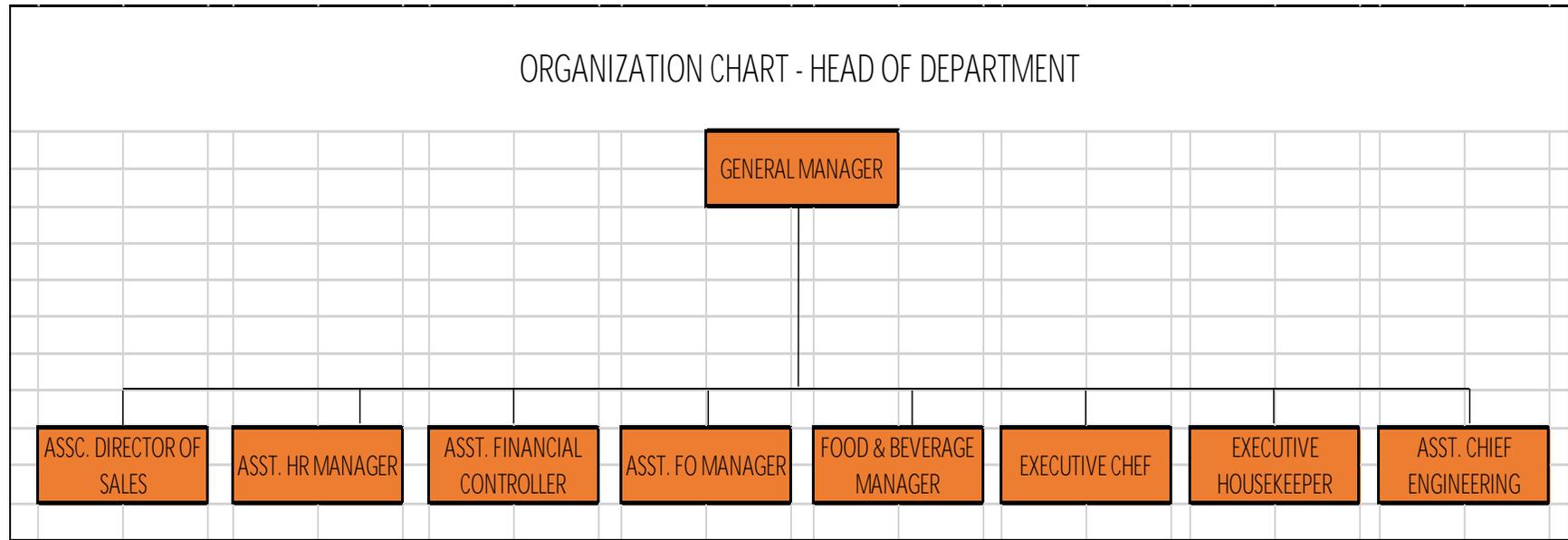
Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157

**DISTRIBUSI NILAI  $t_{\text{tabel}}$**

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630

Lampiran 10

**Struktur Organisasi Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta**

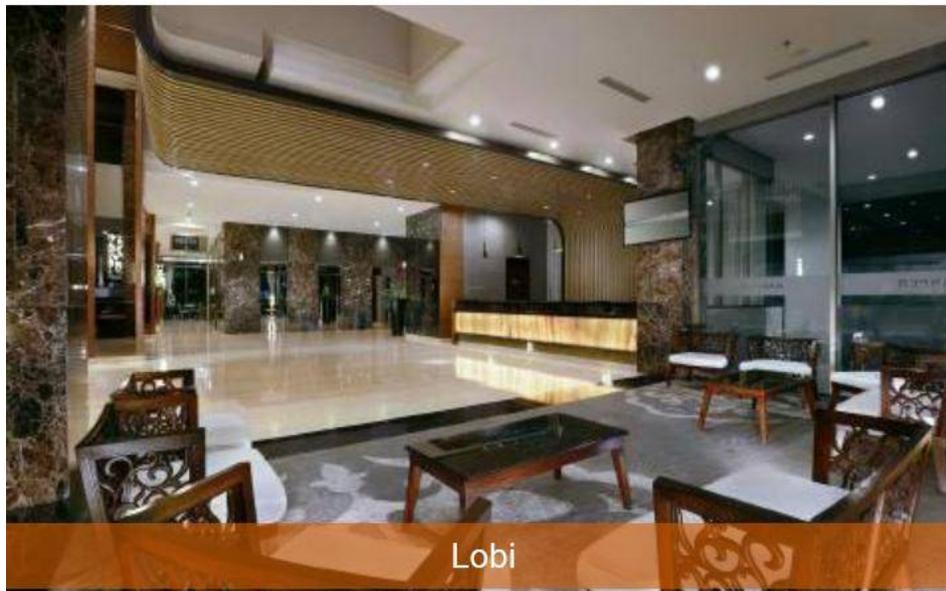


Lampiran 11

### Fasilitas Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta



Eksterior



Lobi





Small Meeting Room - Mangkubumi



Medium Meeting Room - Pakubuana



RUANG PERTEMUAN BESAR - Ballroom Harper



Rustik Bistro & Bar Buffet



Rustik Bistro & Bar Seating



Kamar Mandi Kamar Junior Suite



Kamar Utama Harper Suite



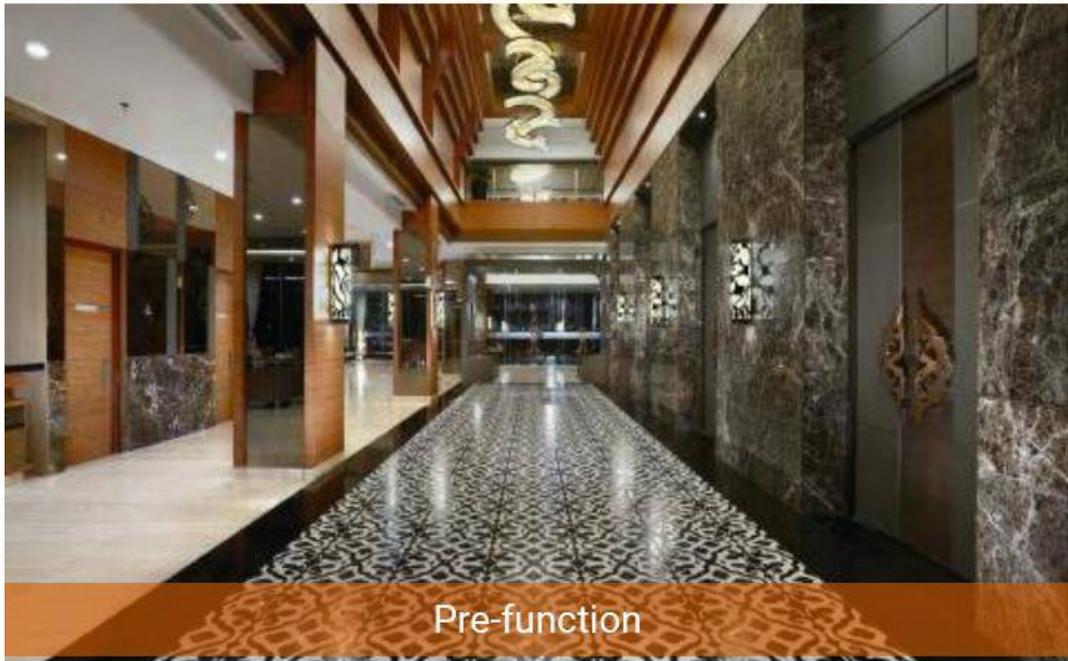
Kamar Mandi Harper Suite



Lemari pakaian Kamar Suite



Harper Suite Living Room



Pre-function



Kamar Mandi kamar Deluxe



Kamar Deluxe dengan Tempat tidur besar



Kamar Deluxe dengan dua tempat tidur



Deluxe Room Sitting Area & Writing Desk