

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Karyawan *Food and Beverage Services* di Hotel Queen Of The South Yogyakarta memerlukan program motivasi, diantaranya:
 - a. *Training* (Pelatihan)
 - b. *Best Employee* (Pemilihan Karyawan terbaik)
 - c. *Team Building* (Kerjasama Kelompok)
 - d. *Gathering*
 - e. Kenaikan Gaji

Kelima program diatas merupakan program motivasi yang diharapkan / diperlukan karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Dengan memberikan program tersebut kinerja karyawan *Food and Beverage Service department* terus membaik. Dengan diberikannya program tersebut, membuat karyawan menjadi lebih semangat dan berkembang dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja. Hal ini dibuktikan besarnya nilai r_{hitung} sebesar 0,556 yang menandakan bahwa angka ini lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,361 dengan responden

sebanyak 30, dengan nilai probabilitas (*sig. two-tailed*) adalah 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05 (asumsi tingkat kepercayaan 95%).

3. Dengan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja karyawan di Hotel Queen Of The South Yogyakarta. Dapat diinformasikan bahwa semakin baik motivasi diberikan kepada karyawan, menjadikan kinerja karyawan juga semakin meningkat. Sebaliknya, semakin minim motivasi diberikan, maka semakin rendah kinerja karyawan *Food and Beverage Services* department di Hotel Queen Of The South Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan *Food and Beverage Services Department* di Queen Of The South Yogyakarta
 - a. Lebih ditingkatkan lagi kualitas dalam bekerja, lebih fokus dan lebih semangat dalam memberikan kualitas kinerja, dan memberikan yang terbaik untuk tamu hotel, dan perusahaan.
 - b. Lebih ditingkatkan kesadaran diri dalam bekerja terhadap lingkungan kerja, dan hasil kerja yang dicapai.
 - c. Bagi *Supervisor* atau atasan lebih ditingkatkan dalam pengawasan terhadap kinerja karyawan, agar dapat memberikan kepuasan lebih kepada tamu hotel.

- d. Bagi pihak manajemen, lebih diperluas dalam pemberian program motivasi, agar kinerja dan pengetahuan karyawan dapat terus berkembang.

2. Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya juga dapat mengambil indikator motivasi dan kinerja yang lain dari para ahli yang lain, agar dapat melihat hubungan motivasi dengan kinerja dari sisi lain, apakah ada hubungan atau tidak. Atau peneliti selanjutnya bisa meneliti dari department lain yang ada dalam sebuah hotel.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Basri, A.F.M., dan Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bernadin, H John and Joyce EA Russel. 2001. *Human Resorce Management*. Singapore: Mc Grawhill Inc.
- Gomes. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan.P.S. Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- _____. 2008. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Miner, John B. 1998. *Organizational Behavior, Performance & Productivitas*. New York: Random House.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Competency Based Human Resource Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moh. As'ad. 2012. *Spikologi Industri. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan keempat Rineka Cipta.
- Purwanto, Ngalim. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Santosa, M.M. 2016. *Statistika Hospitalitas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Teori_hierarki_kebutuhan_Maslow .09 Agustus 2017.

LAMPIRAN

Hasil Penelitian

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X1 TOTAL	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y TOTAL
1	2	2	2	4	4	4	2	3	4	27	5	3	4	4	4	5	5	30
2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	36	5	4	5	4	4	5	5	32
3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	25	5	3	5	4	4	3	3	27
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35
5	2	2	2	4	3	4	2	3	4	26	4	4	4	4	4	3	4	27
6	2	2	2	4	3	4	4	4	3	28	4	3	4	3	3	3	3	23
7	2	2	2	3	2	4	3	4	2	24	4	4	3	4	3	3	3	24
8	4	3	2	4	3	4	3	4	4	31	4	4	4	4	4	3	4	27
9	2	3	2	4	3	4	2	4	2	26	4	4	4	3	4	4	4	27
10	3	3	1	3	4	3	3	3	4	27	4	4	4	4	3	3	4	26
11	2	3	2	3	3	3	3	3	2	24	4	4	4	4	3	3	4	26
12	5	5	3	4	4	4	5	4	3	37	5	4	4	4	5	4	4	30
13	4	4	4	4	5	5	3	3	3	35	3	3	4	5	5	4	4	28
14	4	5	5	4	3	3	3	4	4	35	5	5	5	4	4	4	4	31
15	4	4	4	5	2	2	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	28
16	3	3	4	4	4	4	3	3	2	30	5	4	4	3	3	4	4	27
17	5	5	5	4	4	4	4	3	3	37	4	4	4	5	5	5	4	31
18	3	3	3	3	3	4	4	3	4	30	3	3	3	3	4	4	4	24
19	4	4	4	5	5	4	3	4	4	37	4	4	3	3	5	3	4	26
20	3	3	3	2	2	4	3	2	3	25	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	3	4	3	4	25
22	5	4	3	4	4	4	3	4	4	35	5	4	3	4	4	4	3	27
23	4	5	3	4	4	3	2	5	4	34	3	4	4	4	3	4	3	25
24	5	5	4	4	3	3	4	4	5	37	4	4	5	5	4	4	5	31
25	2	3	3	3	4	3	4	2	3	27	5	5	5	4	3	3	3	28
26	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33	4	4	4	3	3	4	5	27
27	5	5	4	4	4	3	3	4	4	36	5	5	5	5	4	3	3	30
28	4	4	4	3	4	3	4	2	2	30	3	3	3	3	4	4	4	24
29	4	5	4	5	4	3	4	3	3	35	4	4	4	5	4	3	3	27
30	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	3	4	5	4	5	4	5	30

UJI VALID X

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	XTOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.880**	.723**	.441*	.441*	.385*	.516**	.428*	.441*	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.015	.015	.035	.004	.018	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.880**	1	.785**	.479**	.426*	.296	.461*	.379*	.293	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.019	.112	.010	.039	.116	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.723**	.785**	1	.471**	.389*	.094	.490**	.189	.216	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.009	.034	.623	.006	.317	.251	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.441*	.479**	.471**	1	.397*	.499**	.146	.575**	.349	.689**
	Sig. (2-tailed)	.015	.007	.009		.030	.005	.442	.001	.059	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.441*	.426*	.389*	.397*	1	.093	.201	.131	.197	.536**
	Sig. (2-tailed)	.015	.019	.034	.030		.624	.287	.490	.297	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.385*	.296	.094	.499**	.093	1	.067	.921**	.466**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.035	.112	.623	.005	.624		.726	.000	.010	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.516**	.461*	.490**	.146	.201	.067	1	.088	.095	.523**
	Sig. (2-tailed)	.004	.010	.006	.442	.287	.726		.645	.618	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.428*	.379*	.189	.575**	.131	.921**	.088	1	.464**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.018	.039	.317	.001	.490	.000	.645		.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.441*	.293	.216	.349	.197	.466**	.095	.464**	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.015	.116	.251	.059	.297	.010	.618	.010		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
XTOTAL	Pearson Correlation	.894**	.858**	.758**	.689**	.536**	.585**	.523**	.646**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.003	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

UJI VALID Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	YTOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.447*	.410*	.166	-.048	.095	-.048	.497**
	Sig. (2-tailed)		.013	.024	.379	.803	.617	.803	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.447*	1	.455*	.394*	-.016	.016	-.016	.543**
	Sig. (2-tailed)	.013		.012	.031	.931	.931	.931	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.410*	.455*	1	.467**	.090	.136	.241	.685**
	Sig. (2-tailed)	.024	.012		.009	.635	.475	.199	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.166	.394*	.467**	1	.351	.178	-.010	.628**
	Sig. (2-tailed)	.379	.031	.009		.057	.347	.960	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	-.048	-.016	.090	.351	1	.394*	.351	.537**
	Sig. (2-tailed)	.803	.931	.635	.057		.031	.057	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.095	.016	.136	.178	.394*	1	.611**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.617	.931	.475	.347	.031		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	-.048	-.016	.241	-.010	.351	.611**	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	.803	.931	.199	.960	.057	.000		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
YTOTAL	Pearson Correlation	.497**	.543**	.685**	.628**	.537**	.614**	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.000	.000	.002	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Nilai R tabel (30) : 0,361

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	28.43	18.461	.839	.763
X2	28.33	19.333	.770	.775
X3	28.73	19.789	.698	.786
X4	28.17	23.247	.573	.805
X5	28.40	23.421	.489	.813
X6	28.30	27.183	.048	.849
X7	28.67	23.747	.422	.820
X8	28.47	23.913	.450	.817
X9	28.50	23.845	.398	.823

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	23.53	6.051	.267	.661
Y2	23.80	6.028	.356	.635
Y3	23.60	5.421	.519	.587
Y4	23.77	5.564	.434	.611
Y5	23.77	5.909	.319	.646
Y6	23.97	5.620	.415	.617
Y7	23.77	5.909	.319	.646

Hasil Uji Korelasi Produk Momen

Correlations

		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.556**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	30	30
KINERJA	Pearson Correlation	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

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

NILAI R TABEL (30) = 0,361

Hasil Dokumentasi





KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Petunjuk Pengisian Identitas

Tulislah nama jelas anda pada kolom yang telah tersedia, kemudian pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang sudah tersedia sebagai berikut :

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : < 20th 20th - 25th 25th - 30th
 30th - 35th > 35th

Pendidikan : SMA/K Diploma Sarjana Lainnya

Lama Bekerja : < 2th 2th - 4th 4th - 6th
 6th - 8th > 8th

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang tersedia, Sebagai Berikut :

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

MOTIVASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
➤ FISIOLOGIS						
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Perusahaan menyediakan makanan yang layak untuk saya dan karyawan lainnya.					
3.	Perusahaan menyediakan asuransi kesehatan yang baik untuk saya dan karyawan lainnya.					
➤ SOSIAL						
1.	Sikap dan perilaku atasan saya sangat baik dan memuaskan terhadap saya.					
2.	Hubungan antar karyawan dalam perusahaan ini begitu harmonis.					
3.	Tidak ada perbedaan status social selama saya bekerja di Perusahaan ini.					
➤ PENGHARGAAN						
1.	Pihak manajemen selalu memberikan apresiasi apabila saya dapat mengerjakan tugas melebihi target yang diharapkan.					
2.	Jabatan yang saya duduki saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
3.	Penghargaan yang diberikan pihak manajemen kepada saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					

KINERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
➤ KUALITAS						
1.	Saya telah memberikan kualitas kerja saya yang maksimal kepada perusahaan selama saya bekerja disini.					
2.	Kualitas kerja yang saya miliki jauh lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang lain.					
➤ EFISIENSI						
1.	Saya selalu datang lebih awal dari jam kerja dibandingkan dengan karyawan yang lain.					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan cepat dan selalu tepat waktu.					
3.	Saya bisa membagi waktu dengan baik, sekalipun sedang banyak sekali kerjaan.					
➤ KERJASAMA						
1.	Saya memiliki tim kerja yang sangat baik dan sesuai dengan keinginan saya.					
2.	Saya mampu bekerja dengan baik dan maksimal dengan tim kerja saya.					