

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**DI *RESTAURANT* VESSEL INN NAKAJIMA PARK HOKKAIDO**

**SKRIPSI**



Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh  
Derajat Sarjana Terapan Pengelolaan Perhotelan

**Oleh**

**IRA SOFIA**

**NO.MHS: 316100919**

**PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN**

**SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**DI RESTAURANT VESSEL INN NAKAJIMA PARK HOKKAIDO**



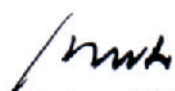
Oleh

**IRA SOFIA**

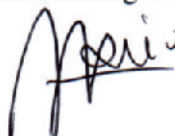
**NO.MHS: 316100919**

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I

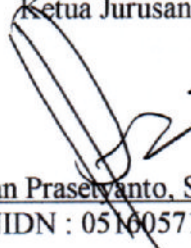
  
Drs. Santosa, M.M  
NIDN : 0519045901

Pembimbing II

  
Angela Ariani, S.H.M.M  
NIDN : 0530106001

Mengetahui

Ketua Jurusan

  
Hermawan Prasetyanto, S.ST., M.M  
NIDN : 0510057102

BERITA ACARA UJIAN  
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI RESTAURANT VESSEL INN NAKAJIMA PARK HOKKAIDO

Disusun Oleh :

IRA SOFIA

NO.MHS: 316100919

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji

Dan Dinyatakan Lulus

Pada Tanggal : 03 Oktober 2020

TIM PENGUJI

Penguji Utama : Drs. Prihatno, M.M :  
NIDN : 0526125901

Penguji II : Drs. Santosa, M.M :  
NIDN : 0519045901

Penguji III : Angela Ariani, S.H, M.M :  
NIDN : 0530106001

Mengetahui

Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta

  
Drs. Prihatno, M.M  
NIDN : 0526125901

## PERNYATAAN KEASLIAN DATA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ira Sofia

NIM : 316100919

Program Studi : Pengelolaan Perhotelan

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI *RESTAURANT* VESSEL INN NAKAJIMA PARK HOKKAIDO

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan pengambilan data dalam skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Yogyakarta, 03 Oktober 2020

Pembuat Pernyataan,



Penulis

## **MOTTO**

“Tetapi kamu ini, kuatkanlah hatimu, jangan lemah semangatmu, karena ada upah bagi usahamu.”

-2 Tawarikh 15:7-

“Giving the most delicious drumstick. It’s cherishing someone more than yourself.”

-Im Changkyun-

“Be awake when you have an opportunity.”

-Im Changkyun-

“Jesus take a wheel.”

-Kevin Moon-

“You will leave this world behind, so live your life you will remember.”

-Yoo Kihyun-

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Setiap usaha pasti akan membuahkan hasil, jika kita melakukannya dengan niat yang baik diiringi dengan usaha, doa, dan semangat yang tinggi demi sebuah pencapaian. Dengan ini, sebuah karya kecil sederhana yang saya tulis ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya yang selalu mengasihi, mencintai, dan selalu memberikan doa yang terbaik untuk anak-anaknya. Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tidak terhingga saya persembahkan karya kecil ini untuk Ibu dan Bapak. Terimakasih saya ucapkan untuk semua kebaikan, dan kasih sayang yang diberikan sampai saat ini.
2. Keluarga besar saya yang selalu mendukung dan mendoakan yang terbaik untuk saya, sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ini.
3. Teman-teman, dan sahabat-sahabat saya di Yogyakarta terkhusus Alvin, Banendra, Bima, Kevin, Rico, Rizal, Yoga dan Yudha yang selalu menyemangati dan menghibur saya ketika lelah dalam menyelesaikan karya tulis ini.
4. Teman-teman saya di Kos Sidik, Eva, Devi, Kak Ance, Feni, Devina, Tasya dan Lady yang selalu mendukung dan menyemangati saya dalam menyelesaikan karya tulis ini.
5. Teman-teman seperjuangan Administrasi Hotel STP AMPTA Yogyakarta angkatan 2016, semoga sukses selalu untuk kita semua.
6. Teman-teman dan karyawan di Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido terimakasih untuk semua dukungan, semangat, ilmu, dan pembelajarannya semasa saya bekerja.
7. Untuk idola saya MONSTA X yang selalu menghibur dan menjadi motivasi saya dalam pencapaian saya.
8. Dan terimakasih untuk semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, semoga kita selalu diberikan kemudahan dan kebahagiaan.

## **KATA PENGANTAR**

Penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat-Nya, serta dengan usaha sepenuh hati, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyelesaian laporan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Diploma IV Pengelolaan Perhotelan di Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.

Fokus kajian skripsi ini adalah menjelaskan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *Restaurant Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido*. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah berperan, baik secara langsung maupun tidak langsung mewujudkan skripsi ini.

Ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya secara tulus ikhlas penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Drs. Santosa, MM selaku pembimbing I yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Angela Ariani, S.H., M.M selaku pembimbing II yang telah dengan arif dan bijaksana memberikan bimbingan, pengarahan, serta petunjuk-petunjuk pada penulisan skripsi ini.

3. Bapak Drs. Prihatno, MM selaku penguji utama dan ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menjelaskan isi skripsi secara keseluruhan.
4. Para responden penelitian di *Restaurant Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido* yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian.
5. Bapak Masashi Tsureishi selaku *General Manager* di *Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido* yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
6. Bapak Hermawan Prasetyanto, S.ST., MM selaku Ketua Jurusan Program Studi Pengelolaan Perhotelan Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.

Akhir kata penulis berharap semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak. Penulis menyadari bahwa selama penulisan dan penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf apabila terdapat salah kata dalam pembuatan skripsi ini. Penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran dari pembaca untuk perbaikan pada penelitian berikutnya.

Yogyakarta, 03 Oktober 2020

Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENEGESAHAN.....	ii
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Batasan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II LANDASAN TEORI .....	7
A. Motivasi.....	7
B. Kinerja .....	15
C. Penelitian Terdahulu .....	26
D. Kerangka Pemikiran.....	26
E. Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN .....	28
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
C. Populasi dan Sampel .....	29
D. Variabel dan Indikator .....	29
E. Metode Pengumpulan Data .....	31
F. Metode Analisis Data .....	32
G. Teknik Analisis Data .....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	40
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	40
B. Hasil Uji Kelayakan Instrumen .....	54
C. Analisis Deskriptif dan Demografi Responden .....	57
D. Hasil Pengujian Hipotesis .....	64
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	70
BAB V PENUTUP .....	72
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Tipe dan Harga Kamar Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido .....	42
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	55
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas .....	56
Tabel 4. 5 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4. 6 Demografi Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4. 7 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	58
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif.....	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas .....	60
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas.....	61
Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi .....	62
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	62
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	64
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	67
Tabel 4. 15 Hasil Uji T.....	68
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Lokasi Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido .....	41
Gambar 4. 2 Logo Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido .....	42
Gambar 4. 3 <i>Single Room</i> .....	43
Gambar 4. 4 <i>Double Room</i> .....	43
Gambar 4. 5 <i>Standard Twin</i> .....	44
Gambar 4. 6 <i>Triple Twin</i> .....	44
Gambar 4. 7 <i>Deluxe Twin</i> .....	45
Gambar 4. 8 <i>Premier Room</i> .....	45
Gambar 4. 9 <i>Restaurant</i> .....	46
Gambar 4. 10 <i>Vending Machine</i> .....	46
Gambar 4. 11 <i>FAX &amp; PC Corner</i> .....	47
Gambar 4. 12 <i>Bagage Storage</i> .....	47
Gambar 4. 13 <i>Smoking Room</i> .....	48
Gambar 4. 14 <i>Amenities Corner</i> .....	49
Gambar 4. 15 <i>Lending Pants Press</i> .....	49
Gambar 4. 16 Gedung Parkir.....	50
Gambar 4. 17 <i>Laundry</i> .....	50
Gambar 4. 18 Struktur Organisasi .....	51
Gambar 4. 19 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	63

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan indikator manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di *Restaurant Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido*.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dimana menggunakan metode observasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan jumlah responden 20 orang karyawan. Alat analisis yang digunakan yaitu uji kelayakan instrumen, uji kelayakan variabel, analisis regresi linear berganda, uji simultan (F), uji parsial (T), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar  $0,327 <$  nilai F tabel  $2,96$  dengan nilai probabilitas F sebesar  $0,888 > 0,05$  maka  $H_01$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, artinya keseluruhan indikator motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di *Restaurant Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido*. Untuk hasil uji T menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas dari komponen motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan, indikator motivasi kerja yang paling besar memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah indikator kebutuhan mengaktualisasikan diri (X5) dengan nilai T tertinggi sebesar  $0,559$  maka  $H_02$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak, artinya kebutuhan fisiologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Restaurant Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido*. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah  $0,215$  atau sama dengan  $21,5\%$ . Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar  $21,5\%$ , sedangkan sisanya  $78,5\%$  dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar dari penelitian ini.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether there is an effect of work motivation on employee performance and which indicator has the most dominant influence on employee performance at Restaurant Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido.*

*This research is a descriptive quantitative research which uses the method of observation and uses a questionnaire as a means of collecting data with the number of respondents 20 employees. The analytical tools used are instrument feasibility test, variable feasibility test, multiple linear regression analysis, simultaneous test (F), partial test (T), and determination coefficient test (R<sup>2</sup>).*

*The results showed the results of the F test with a calculated F value of 0.327 < F table value of 2.96 with a probability value of F of 0.888 > 0.05, so Ho1 is accepted and Ha1 is rejected, meaning that all work motivation indicators do not simultaneously influence employee performance in the Restaurant Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido. The T test results show that none of the independent variables of the work motivation component has a significant impact on employee performance, the indicator of work motivation that has the greatest influence on employee performance is the need for self-actualization with the highest t value of 0,559 then Ho2 is accepted and Ha2 is rejected, meaning that physiological needs have no effect on employee performance in the Restaurant Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) is 0.215 or equal to 21,5%. This figure implies that the work motivation variable (X) affects the employee performance variable (Y) by 21,5%, while the remaining 78,5% is influenced by other variables outside of this study.*

***Keywords: Work Motivation and Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada suatu organisasi, baik *department*, dan perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia didalam perusahaan harus dikembangkan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia selalu mengalami perkembangan dan perubahan yang akan menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik.

Ada beberapa cara untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik dan dengan adanya motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kinerja anggota perusahaan menjadi hal penting bagi sebuah perusahaan dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah perusahaan apapun bentuk usaha atau organisasinya. Armstrong dan Baron menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Wibowo 2013:7). Manusia merupakan sumber daya yang tidak dapat diperbaharui dan digantikan secara sempurna oleh mesin dan alat-alat lain. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar yang baik secara kuantitas dan kualitasnya. Baik dalam kuantitas, artinya jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam perusahaan tersebut. Sedangkan baik dalam segi kualitas, maksudnya adalah mutu dari hasil kerja dari karyawan tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai bidang yang ditekuninya. Kemudian apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak perusahaan akan bisa mendapatkan laba yang maksimal.

Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, etos kerja, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah dipandang



sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan. Handoko (2011:252) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Motivasi dipilih sebagai salah satu faktor yang sangat erat kaitannya dengan kinerja karena semua pegawai membutuhkan semangat serta dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaannya. Demi tercapainya tujuan perusahaan dengan baik, karyawan memerlukan motivasi agar dapat bekerja dengan rajin dan giat. Motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan atau pengakuan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dengan baik untuk kemajuan perusahaan.

Bangun (2012:312) mengatakan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Semakin besar motivasi seorang karyawan tentu saja akan membuat kinerjanya semakin bagus. Sedangkan Mathis dan Jackson mengatakan bahwa motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Sutrisno 2012:312).

Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai

pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Jika sumber daya manusia yang rendah akan mengakibatkan turunnya produktivitas perusahaan.

Vessel grup mempunyai 3 produk hotel yaitu Vessel Hotel, Vessel Inn, dan Campana Vessel Hotel (*Hotel Resort*). Vessel grup telah membuka 27 hotel yang tersebar diseluruh Jepang, salah satunya terletak di Hokkaido. Vessel Inn terletak di Sapporo Hokkaido ini telah setara dengan hotel bintang 3 dan mempunyai jumlah kamar sebanyak 196 kamar.

Pada tahun 2017 Vessel Hotel mendapat peringkat 1 dan pada tahun 2018 Vessel Hotel mendapat peringkat 2 *Hotel Guest Satisfaction* dalam penilaian J.D.POWER Japan. Dalam kurun waktu satu tahun telah terjadi penurunan produktivitas perusahaan di Vessel Hotel.

Dari uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *Restaurant Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido*”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan harga diri, kebutuhan mengaktualisasikan diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di *Restaurant Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido*?
2. Dalam berbagai indikator kebutuhan motivasi kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Restaurant Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido*?

### **C. Batasan Masalah**

Ada banyak teori motivasi kerja dalam penelitian ini maka penulis membatasi pada teori motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow. Untuk memfokuskan bahasan yang diteliti yaitu pada *Food & Beverage Service Section*.

### **D. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan harga diri, kebutuhan mengaktualisasikan diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di *Restaurant Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido*.
2. Untuk mengetahui dalam berbagai indikator kebutuhan motivasi kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Restaurant Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido*.

### **E. Manfaat Penelitian**

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

1. Bagi Pihak Hotel

Bagi *Vessel Inn Nakajima Park Hokkaido* untuk memberikan informasi dan hasilnya menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun

kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia.

2. Bagi STP AMPTA

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan referensi yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia, baik bagi kalangan umum maupun kalangan akademis, khususnya akademi pariwisata AMPTA Yogyakarta.

3. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah-masalah yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia.