

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu:  $Y = 4.855 + 0.341 X_1$ . Nilai konstanta sebesar 4,855 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan maka besarnya prestasi kerja karyawan Grand Ambarrukmo Hotel di Yogyakarta sebesar 4,855. Pada variabel motivasi kerja mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,341. Dengan demikian apabila motivasi kerja naik sebesar satu per satuan maka akan menyebabkan prestasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,341.
2. Berdasarkan hasil uji T, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Grand Ambarrukmo Hotel di Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau  $6,723 > 2,110$ .
3. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Grand

Ambarrukmo Hotel di Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau  $42,205 > 4,41$  dengan demikian  $H_0$  ditolak.

4. Berdasarkan hasil uji  $R^2$  dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai R square yang diperoleh adalah sebesar 0,727. Hal ini berarti 72,7% yaitu variabel Y (prestasi kerja) karyawan Grand Ambarrukmo Hotel Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel X dari motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini lingkungan kerja, pelatihan pengembangan diri dan bonus atau insentif.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu tetap konsisten mempertahankan pemberian Motivasi Kerja kepada karyawan agar karyawan selalu bekerja dengan semangat dan baik agar mendapatkan Penilaian yang bagus atas pekerjaannya yang berdampak positif bagi hotel tersebut.
2. Sehubungan dengan terbuiktinya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja karyawan, maka penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan kondisi karyawannya, hal ini dapat dilakukan dengan selalu melakukan pendekatan kepada karyawan dan memantau pekerjaannya ketika pekerja agar selalu bekerja sesuai dengan SOP

*(Standard Operational Procedure)* perusahaan itu sendiri dan selalu memberikan arahan-arahan yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranadamedia Grup.
- Hasibuan S.P Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Eka Widiastuti. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di hotel Jayakarta Yogyakarta*. Skripsi STP AMPTA Yogyakarta.
- Fransisca Novia Sendy Wulaningtyas. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Quality Hotel Yogyakarta*. Skripsi STP AMPTA Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2015. *Sumber Daya Mnesia Perusahaan*. Cetakan ke-12. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sri Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, --Ed.1,Cet.1*. Deepublish. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, cet.ke 28. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan ke-12. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Uno, H. B. 2011. *Teori dan Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yustinus Pramudya Darumurti. 2007. *Hubungan Persepsi Karyawan atas Prestasi kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan*. Yogyakarta. Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN KARYA SEJAHTERA  
**SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA  
YOGYAKARTA**

Jl. Laksda Adisucipto Km.8 (Tempel, Caturtunggal, Depok, Sleman) Yogyakarta 55281  
Telp / fax : (0274) 485115 - 489514 Website : [www.ampta.ac.id](http://www.ampta.ac.id) Email : [info@ampta.ac.id](mailto:info@ampta.ac.id), [ampta@yahoo.co.id](mailto:ampta@yahoo.co.id)

Nomor : 0347/Q.AMPTA/IX/2019  
Hal : Permohonan Penelitian

Yogyakarta, 17 September 2019

Kepada Yth  
Bapak/Ibu  
HRD Grand Ambarukmo  
Jl. Laksda Adisucipto No.82, Caturtunggal  
Kecamatan Depok, Kab. Sleman  
Yogyakarta

Dengan Hormat,

Dengan ini kami mengajukan permohonan untuk melaksanakan Penelitian di Food And Beverage Product/Kitchen Grand Ambarukmo Hotel, Yogyakarta selama 4 minggu terhitung mulai tanggal 18 September 2019 sampai dengan tanggal 18 Oktober 2019, bagi mahasiswa/i kami dari Jurusan D IV Pengelolaan Perhotelan:

Nama Mahasiswa : Jeco Valiant Reinhart  
No Mahasiswa : 315100802  
Semester : VIII (Delapan)

Besar harapan bila mahasiswa kami mendapatkan izin untuk melaksanakan penelitian sehingga dapat menyusun Laporan Penelitian yang berjudul : "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND AMBARRUKMO YOGYAKARTA". Proposal Penelitian akan diikutsertakan oleh mahasiswa yang bersangkutan.

Atas bantuannya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami  
Ketua



Drs. Prihatno, M.M.

Tembusan:  
-File

## Lampiran 2 Surat Keterangan Melakukan Penelitian



No : 5.KEL/HRD/085/09/2019  
Perihal : Pemberitahuan Penelitian  
Lampiran :-

Kepada Yth.  
Direktur Utama AMPTA  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widhi Nugrahaningtyas  
Jabatan : HR & Training Supervisor  
Alamat : Grand Ambarrukmo, Jl. Laksda Adi Sucipto No.82, Yogyakarta

Memberitahukan bahwa yang bersangkutan dibawah ini melangsungkan telah melangsungkan penelitian di Grand Ambarrukmo pada tanggal 18 dan 19 September 2019,

Nama : Jeco Vallant Reinhart  
NIM : 315100802

Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 19 September 2019

Hormat kami,

  
  
Widhi Nugrahaningtyas  
HR & Training Supervisor



**Lampiran 3 Certificate on the Job Training**



GRAND

**AMBARUKMO**

YOGYAKARTA

**CERTIFICATE OF COMPLETION**

**Grand Ambarukmo Yogyakarta**  
presents this certificate to

**Jeco Valiant Reinhart**

Upon successful completion of  
six months training programme from  
18 June 2018 - 18 December 2018  
on Food & Beverage Product Department

Given on: Monday, 21 January 2019

**Isti Lanjarsari**

**Human Resources Manager**

**Didip Wahidin**

**General Manager**

[www.grand-ambarukmo.com](http://www.grand-ambarukmo.com)

**Widhi Nugrahaningtyas**

**HR & Training Supervisor**

#### Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan di Hotel Grand Ambarukmo Yogyakarta

Petunjuk pengisian

Jawablah dengan memberikan tanda  $\surd$  pada pernyataan yang sesuai.

Identitas responden :

Nama (inisial) :

Jenis kelamin

Laki-laki

Perempuan

Umur

18-30 tahun

31-45 tahun

45-60 tahun

$\leq$  60 tahun

Pendidikan terakhir

Lulusan SD/ sederajat

Lulusan SMP/ sederajat

Lulusan SMA/ sederajat

Perguruan Tinggi

Petunjuk menjawab :

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pernyataan sesuai dengan pendapat Sdr/Sdri. Dengan cara memberi tanda centang pada kolom jawaban yang tersedia.

2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kategori pilihan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

A. MOTIVASI KERJA (X)

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>Faktor Fisiologis (<i>Physiological</i>)</b>					
1.	Penghasilan yang karyawan dapatkan dari hotel, dapat mencukupi kebutuhan pokok				
2.	Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan jabatan serta kompetensi yang dimiliki				
<b>Kebutuhan terhadap keselamatan (<i>Safety needs</i>)</b>					

3.	Karyawan mendapatkan jaminan kesehatan dari pihak hotel				
4.	Hotel menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan SOP.				
<b>Rasa cinta dan memiliki (<i>Love and Belonging</i>)</b>					
5.	Karyawan dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan hotel.				
6.	Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik				
<b>Penghargaan (<i>Esteems</i>)</b>					
7.	Perusahaan memberikan penghargaan atau apresiasi bagi karyawan yang berprestasi				
8.	Atasan memberikan pujian bila karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.				
<b>Aktualisasi diri (<i>Self Actualization</i>)</b>					
9.	Hotel memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan diri				

10.	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk memberi masukan atau kritik yang membangun untuk kemajuan perusahaan				
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

B. PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b><i>Quality of work (kualitas kerja)</i></b>					
1.	Prestasi kerja diukur berdasarkan kualitas kerja karyawan hotel				
<b><i>Promptness (ketepatan waktu)</i></b>					
2.	Prestasi kerja karyawan dinilai berdasarkan ketepatan waktu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan hotel				
<b><i>Initiative (prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan)</i></b>					
3.	Prestasi kerja dinilai berdasarkan kreatifitas, inisiatif, inovatif dan proaktif dibutuhkan karyawan dalam bekerja.				
<b><i>Capability (kemampuan menyelesaikan pekerjaan)</i></b>					

4.	Prestasi kerja berlangsung secara adil dan apa adanya, berdasarkan objek yang dinilai bukan subjek yang menilai				
<b>Communication (membina kerjasama dengan pihak lain)</b>					
5.	Prestasi kerja dinilai berdasarkan kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dan berinteraksi kepada tamu, sesama rekan kerja dan atasan.				



Responden	penilaian prestasi kerja					
	ppk1	ppk2	ppk3	ppk4	ppk5	Y
1	3	4	4	4	3	18
2	3	3	3	4	4	17
3	3	3	4	3	3	16
4	3	2	3	3	3	14
5	4	3	4	4	4	19
6	4	4	4	4	4	20
7	3	4	3	4	4	18
8	4	3	4	4	3	18
9	3	3	3	3	3	15
10	4	3	3	3	3	16
11	3	3	3	4	3	16
12	3	3	4	4	4	18
13	4	4	4	4	4	20
14	3	3	4	4	3	17
15	3	3	3	3	3	15
16	3	4	4	3	3	17
17	3	4	3	4	3	17
18	2	1	2	2	1	8
19	3	3	3	3	3	15



**a. DATA RESPONDEN**

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	17	89.5	89.5	89.5
Valid perempuan	2	10.5	10.5	100.0
Total	19	100.0	100.0	

**Umur (dalam tahun)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-30	14	73.7	73.7	73.7
Valid 31-45	3	15.8	15.8	89.5
45-60	2	10.5	10.5	100.0
Total	19	100.0	100.0	

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sma/ sederajat	15	78.9	78.9	78.9
Valid perguruan tinggi	4	21.1	21.1	100.0
Total	19	100.0	100.0	

## b. UJI HIPOTESIS

### UJI T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.855	1.767		2.748	.014
	Motivasi	.341	.051	.852	6.723	.000

a. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja

Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja secara positif karena nilai sig. 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ) dan B/std. error/Beta/T statistik bernilai positif.

$$Y = 4.855 + 0.341 X_1$$

## c. UJI F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.101	1	92.101	45.205	.000 <sup>b</sup>
	Residual	34.636	17	2.037		
	Total	126.737	18			

a. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

## d. KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 <sup>a</sup>	.727	.711	1.42738

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Besar pengaruh motivasi terhadap penilaian prestasi kerja adalah sebesar 0.727 atau 72.7%

**e. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**Correlations**

		X
mtv1	Pearson Correlation	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
mtv2	Pearson Correlation	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
mtv3	Pearson Correlation	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
mtv4	Pearson Correlation	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
mtv5	Pearson Correlation	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
mtv6	Pearson Correlation	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
mtv7	Pearson Correlation	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
mtv8	Pearson Correlation	.917**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
mtv9	Pearson Correlation	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
mtv10	Pearson Correlation	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
Motivasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	19

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	10

Butir soal valid karena nilai sig. < 0.05 atau r hitung > r table (0.455)

Konstruk/ variabel reliable karena alpha cronbach > 0.6

### Correlations

		Y
ppk1	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
ppk2	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
ppk3	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
ppk4	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
ppk5	Pearson Correlation	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	19
Penilaian Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	19

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.873	5
------	---

**Lampiran 6 Foto Penelitian**



# Lampiran 7 Lembar Bimbingan

LEMBAR BIMBINGAN



NAMA MAHASISWA: Jess Valant Reinhard  
 NO. MAHASISWA : 30100802  
 JUDUL PENELITIAN : pengaruh motivasi technology terhadap perilaku pejalan kaki karyawan di Hotel Grand Ambarukmo Yogyakarta

NAMA PEMBIMBING I: Drs. Sri Saragati, M.Pd

NAMA PEMBIMBING II: ANGELA ARIFAN, S.H., M.M

1

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
01	24/7/19	Perbaikan: - Tata tulis - - Lembaran ke-1 - - Metode penulisan - - Daftar Pustaka	[Signature]
02	9/8/19	Perbaikan: - Metode penulisan - - Daftar Pustaka - - Kesimpulan	[Signature]

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
01	30 Juli 19	1) Perhatikan kesesuaian cat. perist diing Daft. Pustaka 2) Nama Perguruan Sultan orang Ind. diketik perisid di Daft. Pustaka	[Signature]
02	02 Aug 19	1) Bgm penulisan pd "Kemungkinan Penulisan" 27 2) Tambahkan jumlah kata 3) Hipotesis? 4) Populasi & sampel?	[Signature]



LEMBAR BIMBINGAN



NAMA MAHASISWA : Jeco Valiant Reinhart  
 NO. MAHASISWA : 215100302  
 JUDUL PENELITIAN : Pengaruh Motivasi terhadap Penilaian Prestasi Kerja karyawan di Hotel Grand Ambora Kamo Yogyakarta

NAMA PEMBIMBING I : DRA. SRI LARISATI, MM

NAMA PEMBIMBING II : ANDELA ANANUSI, MM

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
03.	14/8	Perbaikan - - Landas teori - - Definisi - - Definisi Restoran	g
04.	30/8/19	Perbaikan - - Variable indikator - - Rumus	g
05.	9/9/19	ACC	
06.	16/10	Perbaikan Analisis - - perulid	g

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
03.	22 Aug 19	1) Hasil Bim. 02 Aug 19 → OK → Hipotesis diperbaiki!	AN
		2) Bim. penyataan pd Kuasover Si-ta-Guh	
04.	05 Sep 19	Prinsip sudah OK	AN
05.	09 Sep 19	Proposal disetujui, sebagai pedoman bagi peneliti dlm melakukan penelitian	AN
06.	13 Sep 19	1) Revisi pd pembaharuan 2) Revisi pd halaman bertanda	AN

