

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa tahapan-tahapan penelitian seperti mengumpulkan data, menyebar kuisisioner, mengolah dan menganalisa data maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel instruktur pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Dengan signifikansi uji t sebesar 0,006.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel peserta pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja. Dengan signifikansi uji t sebesar 0,875.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel materi pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja. Dengan signifikansi uji t sebesar 0,968.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja. Dengan signifikansi uji t sebesar 0,583.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sarana pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Dengan signifikansi uji t sebesar 0,038.

6. Secara bersama-sama variabel-variabel bebas, yaitu : Instruktur Pelatihan (X1), Peserta Pelatihan (X2), Materi Pelatihan (X3), Metode Pelatihan (X4), dan Sarana Pelatihan (X5) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000.
7. Dari masing-masing variabel pelatihan, Instruktur Pelatihan dan Sarana Pelatihan merupakan variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai signifikansi uji t masing masing sebesar 0,006 dan 0,038.
8. Hasil analisis Adjusted R^2 menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan (berarti) dan dikategorikan kuat dimana ditunjukkan dengan R sebesar 0,789 atau 78,9% dan semua unsur pelatihan (instruktur, peserta, materi, metode dan sarana) dalam membentuk motivasi kerja karyawan adalah sebesar 0,568 atau sebesar 56,8% dan 43,2% oleh variabel lain diluar unsur pelatihan pada Hotel Mercure Convention Center, Ancol – Jakarta.
9. Hasil analisis deskriptif responden menunjukkan bahwa responden yang merupakan sampel pada penelitian ini sebanyak 46,3% adalah usia 18 tahun - 29 tahun, 43,9% adalah usia 30 tahun - 38 tahun, dan 9,8% adalah usia 39 tahun – 47 tahun, dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 14 karyawan dengan persentase 34,1 %, lama bekerja 4 tahun sebanyak 11 karyawan dengan persentase 26,8 %, lama bekerja 3 tahun sebanyak 9 karyawan dengan persentase 22,8 %, lama bekerja 2 tahun sebanyak 5 karyawan dengan persentase 12,2%, dan lama bekerja 1 tahun sebanyak 2 karyawan dengan persentase 4,9%.

10. Hasil analisis penelitian regresi linear berganda yang telah diolah menggunakan aplikasi *SPSS 20.0 for Windows* menyatakan didapat model regresi seperti $Y = 1,858 + 0,487x_1 + 0,018x_2 + 0,005x_3 + 0,075x_4 + 0,312x_5$.

5.2 Saran

Setelah membuat kesimpulan mengenai penelitian ini, maka peneliti dapat menyarankan beberapa hal guna untuk penelitian lanjutan, yaitu :

1. Perusahaan diharapkan dapat menambah antusias dan semangat peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan *Welcome To AccorHotels*.
2. Perusahaan diharapkan dapat mengembangkan materi pelatihan *Welcome To AccorHotels* untuk menjadi lebih menarik dan menyesuaikan dengan tema pelatihan.
3. Perusahaan diharapkan dapat mengubah metode pelatihan *Welcome To AccorHotels* agar menjadi menarik, mendukung peserta menjadi proaktif dan menyesuaikannya dengan jenis pelatihan.
4. Penelitian ini ditujukan untuk perusahaan semoga data ini dapat menjadi bahan dalam pengembangan motivasi kerja di Mercure Convention Center, Ancol – Jakarta.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat diperbaiki variabel peserta, materi dan metode agar mendukung motivasi kerja karyawan dan bisa dijadikan untuk menjadi bahan penelitian selanjutnya.
6. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan sub-variabel lain seperti evaluasi pelatihan.

Daftar Pustaka

- Adinaya, G. B. (2018, September 12). Membanggakan, Inilah Prestasi Pariwisata Indonesia di Kancah Dunia. *National Geographic Indonesia*.
- Adinugrho, F. M. (2015). PENGARUH KEPERCAYAAN PELANGGAN, KOMITMEN PELANGGAN, DAN KOMUNIKASI TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN.
- Anggraeni, N. D. (2015). PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN EARNING POWER TERHADAP MANAJEMEN LABA. *Santoso, Singgih*.
- Azhariyah, Y., & Sary, F. P. (2015, Agustus 2). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Angrek Shopping Hotel Bandung. 1304.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dyastuti, I. A. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam.
- Elena, M. (2019, Januari 29). Pasokan Kamar Hotel Baru Melimpah di Jakarta, *Bisnis.com. Properti*.
- Fatah, E. R. (2015). PENGARUH DAYA DUKUNG PEMBELAJARAN TERHADAP MOTIVASI BELAJAR DAN KEDISIPLINAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR PADA PROGRAM STUDI TEKNIK KETENAGALISTRIKAN SMKN 2 GARUT. *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hertanto, E. (2017). PERBEDAAN SKALA LIKERT LIMA SKALA DENGAN MODIFIKASI SKALA LIKERT EMPAT SKALA. *Hadi, Sutrisno*.
- Hidayati, A. (2017). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA FUNDRAISER PADA DOMPET DHUFAA SUMSEL.
- Kumara, I. W., & Utama, I. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, no 3*.
- Lestari, L. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Hodgetts;Luthans*.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta, CV.

- Muhammad, A. (2016). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIRGANTARA INDONESIA (Persero) (Suatu Survei pada Karyawan Direktorat Produksi).
- Mulyadi. (2015). *Akutansi Biaya, edisi 5*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mustiningsih. (2017). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PRESTASI BELAJAR EKONOMI BISNIS KELAS X PESERTA DIDIK KELAS X DI SMKN 4 MAKASSAR. *Azis, Ayu Lestari*.
- Novarinda, W. (2017). ANALISIS PELATIHAN DALAM UPAYA MENGOPTIMALKAN KINERJA PADA DAARUL JANNAH COTTAGE SYARIAH.
- Omollo, P. A., & Oloko. (2015). Effect of Motivation on Employee Performance of commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies, Vol.5*.
- Paminuddin, I. T. (2017). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Lokasi Terhadap Keputusan Menginap Pada Hotel Putri Wisata Kota Kendari. *AHMA, (American Hotel and Motel Association)*.
- Paminuddin, I. T. (2017). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Lokasi Terhadap Keputusan Menginap Pada Pada Hotel Putri Wisata Kota Kendari. *Webster*.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Puspita, A. A. (2014). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI CORPORATE SUSTAINABILY PERFORMANCE.
- Ramadhiani, A. (2018, May 10). Hotel Bintang 4 di Jakarta Bertambah 815 Kamar. *Kompas.com*.
- Rembani, A. C. (2014). Pengaruh Nilai Perusahaan, Kinerja Perusahaan, Dan Kesempatan Bertumbuh Perusahaan Terhadap Return Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia).
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, W. I. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Housekeeping Supervisor di Hotel Ibis Bandung Trans Studio.
- Saktiani, I. A., Rusmono, & Ajie. (2016). KETERKAITAN ANTARA KETERSEDIAAN KOLEKSI E-BOOKS 3D DENGAN PEMENUHAN KEBUTUHAN INFORMASI PEMUSTAKA.

- Santoso, S. (2014). *Statistik Multivariat, Edisi Revisi, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sari, E. K. (2017). Peningkatan sikap Menghargai Pendapat dan Prestasi Belajar Siswa di Kelas V SD Negeri 2 Karang Tengah.
- Saud, U. S. (2014). *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Theodore, D. C. (2015). Analisis Pengaruh Perceived Training Efficiency, Perceived Usefulness of Training, dan Perceived Trainer Performance terhadap Kepuasan Pelatihan Welcome to Accor & Accor Values di Hotel Novotel Tangerang.
- Tiyasiningsih, E., Indarti, S., & Hendriani, S. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekan Baru).
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Witono, M. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Dua Kelinci).