

**PENGARUH MOTIVASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN LUXURY MALIOBORO HOTEL YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh:

**Erigka Susanti**

NIM: 11211050

**DUTA WACANA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2025**

## PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Erigka Susanti  
NIM/NIP/NIDN : 11211050  
Program Studi : Manajemen  
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Motivasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.

h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.

i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.\*
- ☐ Embargo permanen.\*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

\*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo (*bisa lebih dari satu*):

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.\*\*
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.\*\*
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... \*\*\*
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... \*\*\*
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

\*\*Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

\*\*\*Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 27 Januari 2026

Mengetahui,

Dra. Agustini Dyah Respati, MBA.

Tanda tangan & nama terang pembimbing

NIDN/NIDK 0503086101

Yang menyatakan,

Erigka Susanti

Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis

NIM 11211050

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH MOTIVASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN LUXURY MALIOBORO HOTEL YOGYAKARTA”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**ERIGKA SUSANTI**

11211050

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

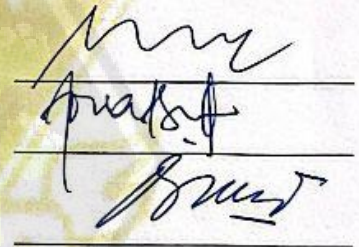
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada tanggal 14 Januari 2026

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ety Istriani, MM.  
(Ketua Tim Penguji)
2. Jonathan Herdioko, S.E., M.M.  
(Dosen Penguji)
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 20 Januari 2026

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.



Dr. Elok Pakatyaningsih, S.E., Msi

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**“Pengaruh Motivasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta.”**

yang saya kerjakan untuk melengkapi Sebagian syarat untuk menjadi sarjana dengan Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati hasil skripsi ini adalah hasil plagiat atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 12 Desember 2025



Erigma Susanti

11211050

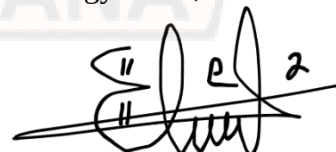
DUTA WACANA

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas cinta kasi dan berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **PENGARUH MOTIVASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LUXURY MALIOBORO HOTEL YOGYAKARTA.**

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Kristen Duta Wacana. Penulis menyadari dalam proses penyusunan skripsi tentu banyak sekali hambatan, namun penulis mensyukuri dalam proses penyusunan skripsi ini mendapatkan bantuan dari berbagai pihak dalam melancarkan proses penulisan skripsi. Penulis mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing, para responden dari karyawan Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta, teman-teman yang selalu memberikan semangat kepada penulis. Dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, tetapi semoga skripsi ini dapat memberikan pengetahuan serta manfaat pengetahuan bagi pihak yang membutuhkan, serta kajian mengenai manajemen sumber daya manusia.

Yogyakarta, 12 Desember 2025



Erigka Susanti

## DAFTAR ISI

|                                                        |             |
|--------------------------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                             | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PENGAJUAN.....</b>                          | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>                       | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>                | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN MOTO.....</b>                               | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>                       | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                            | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                | <b>9</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                               | <b>12</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                             | <b>13</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>                            | <b>14</b>   |
| <b>BAB I .....</b>                                     | <b>17</b>   |
| <b>PENDAHULUAN .....</b>                               | <b>17</b>   |
| 1.1. Latar Belakang .....                              | 17          |
| 1.2. Rumusan Masalah .....                             | 20          |
| 1.3. Tujuan .....                                      | 21          |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....                          | 21          |
| 1.5. Batasan Penelitian .....                          | 22          |
| <b>BAB II.....</b>                                     | <b>23</b>   |
| <b>LANDASAN TEORI .....</b>                            | <b>23</b>   |
| 2.1 Motivasi .....                                     | 23          |
| 2.1.1 Tujuan Motivasi.....                             | 24          |
| 2.1.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Motivasi ..... | 25          |
| 2.2. Keterlibatan Kerja .....                          | 30          |
| 2.2.1 Karakteristik Keterlibatan Kerja.....            | 31          |
| 2.2.2 Manfaat Keterlibatan Kerja .....                 | 33          |
| 2.3 Kinerja Karyawan .....                             | 34          |
| 2.3.1 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....  | 34          |
| I. Faktor Internal.....                                | 35          |
| II. Faktor Eksternal .....                             | 35          |
| 2.4 Penelitian Pendahulu.....                          | 39          |
| 2.5 Kerangka Pemikiran.....                            | 42          |
| 2.6 Hipotesis.....                                     | 42          |

|                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>BAB III .....</b>                                               | <b>45</b> |
| <b>METODE PENELITIAN.....</b>                                      | <b>45</b> |
| 3.1. Data Penelitian .....                                         | 45        |
| 3.3 Cara pengumpulan data.....                                     | 46        |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel.....                             | 47        |
| 3.5 Metode Analisis Data.....                                      | 48        |
| 3.6 Uji Instrumen .....                                            | 49        |
| 3.6.1 Uji Validitas .....                                          | 49        |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas.....                                        | 50        |
| 3.7 Analisis Regresi Linier.....                                   | 50        |
| 3.7.1 Uji Statistik T (Parsial).....                               | 50        |
| 3.7.2 Uji Statistik F (Simultan) .....                             | 51        |
| 3.7.3 Koefesien Determinan (R2).....                               | 52        |
| <b>BAB IV .....</b>                                                | <b>53</b> |
| <b>HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>                         | <b>53</b> |
| 4.1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....                      | 54        |
| 4.1.1 Uji Validitas .....                                          | 54        |
| 4.2 Analisis Deskriptif .....                                      | 57        |
| 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....               | 57        |
| 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 58        |
| 4.2.3 Karakteristik Rsponden Berdasarkan Lama Bekerja.....         | 59        |
| 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....   | 60        |
| 4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan .....   | 60        |
| 4.3 Uji Hipotesis .....                                            | 61        |
| 4.3.1 Analisis Regresi Berganda .....                              | 61        |
| 4.3.2 Uji Koefesien Determinasi (R2).....                          | 62        |
| 4.4 Uji F .....                                                    | 63        |
| 4.5 Uji Parsial (Uji t).....                                       | 64        |
| 4.6 Pembahasan Hasil .....                                         | 65        |
| 4.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....            | 65        |
| 4.6.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....  | 66        |
| <b>BAB V .....</b>                                                 | <b>67</b> |
| <b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                                   | <b>67</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                               | 67        |
| 5.2 Keterbatasan Penelitian .....                                  | 68        |

|                                  |             |           |
|----------------------------------|-------------|-----------|
| 5.3                              | Saran ..... | 69        |
| <b>LAMPIRAN I.....</b>           |             | <b>73</b> |
| <b>KUESIONER PENELITIAN.....</b> |             | <b>73</b> |
| <b>LAMPIRAN II .....</b>         |             | <b>76</b> |



# **PENGARUH MOTIVASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LUXURY MALIOBORO HOTEL YOGYAKARTA**

Erigka Susanti

11211050

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: 11211050@students.ukdw.ac.id

## **ABSTRAK**

Motivasi merupakan proses penyediaan daya pendorong yang berfungsi untuk membangkitkan gairah kerja seorang individu. Keterlibatan kerja merupakan kondisi karyawan yang menunjukkan tingkat pelibatan diri yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sementara itu, kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan tingkat kesuksesan yang dicapai oleh seorang individu dalam pemenuhan tanggung jawabnya serta pelaksanaan totalitas tugasnya dalam kurun waktu tertentu. Permasalahan terkait motivasi, keterlibatan kerja, serta kinerja karyawan kerap menjadi isu penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan terlebih pada bidang perhotelan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh motivasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian meliputi seluruh karyawan Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta, dengan teknik pengambilan sampel simple random sampling. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner Google Form, dengan jumlah 61 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta. Hal ini mengindikasikan peningkatan motivasi dan keterlibatan kerja karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja dengan optimal.

**Kata Kunci:** Motivasi, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan.

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK ENGAGEMENT ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT LUXURY MALIOBORO HOTEL  
YOGYAKARTA**

Erigka Susanti

11211050

Management Study Program

Faculty of Business

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: 11211050@students.ukdw.ac.id

**ABSTRACT**

Motivation is a process of providing driving forces that function to stimulate an individual's enthusiasm for work. Work engagement refers to a condition in which employees demonstrate a high level of involvement and commitment to their work. Meanwhile, employee performance is defined as the work outcomes and level of success achieved by an individual in fulfilling responsibilities and carrying out tasks within a certain period. Issues related to motivation, work engagement, and employee performance often become important concerns in Human Resource Management, as they significantly influence organizational performance, particularly in the hospitality industry. Therefore, this study aims to examine the effect of motivation and work engagement on employee performance at Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta.

This study employed a quantitative research approach. The population consisted of all employees of Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta, with the sampling technique using simple random sampling. Research data were collected through a Google Form questionnaire, with a total of 61 respondents. Data analysis was conducted using statistical methods to examine the effect of motivation and work engagement on employee performance. The results indicate that motivation and work engagement have a positive and significant effect on the performance of employees at Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta. These findings suggest that increasing employee motivation and work engagement can optimally enhance employee performance.

**Keywords:** Motivation, Work Engagement, Employee Performance.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh sebab itu, manajemen pada manusia yang efektif sangatlah krusial untuk menjamin bahwa seluruh tenaga kerja memberikan kontribusi terbaiknya demi tercapainya sasaran-sasaran perusahaan. Terlebih lagi dalam industri perhotelan, Sumber Daya Manusia juga berperan penting dalam memastikan kualitas pelayanan kepada setiap tamu yang berkunjung. Dalam konteks industri perhotelan, faktor kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam mengedepankan citra hotel, interaksi, serta loyalitas yang diberikan oleh pelanggan. Menurut Mangkunegara (2017), konsep kinerja ini didefinisikan sebagai prestasi kerja yang diperoleh personil maupun kolektif di lingkungan korporasi, yang terbentuk melalui implementasi akuntabilitas dan kuasa yang diemban. Apabila sebaliknya, maka kinerja akan dinilai kurang memuaskan dan berakibat pada penurunan layanan pada industri perhotelan tersebut. Kinerja yang bagus akan berpengaruh pada tingkat kepuasan pelanggan, berpengaruh juga terhadap reputasi serta keuntungan hotel secara keseluruhan.

Motivasi menjadi peran penting dalam mendorong peran karyawan untuk menghasilkan kinerja yang terbaik. Motivasi adalah proses memberikan dorongan yang membangkitkan gairah kerja dalam diri seseorang. Motivasi memiliki tujuan untuk mendorong individu agar mau saling bekerja sama, bertindak dengan hal nya efektif, dan menyatukan seluruh upaya demi tercapainya kepuasan (Hasibuan, 2011). Ketika karyawan memiliki semangat dalam dirinya serta mempunyai

motivasi yang kuat untuk bekerja, maka akan memberikan tingkatan lebih pada produktifitas serta inovatif kerja yang diberikan. Sebaliknya, jika ketiadaan motivasi di kalangan karyawan justru akan mengakibatkan kemunduran kinerja.

Penelitian ini berpijak pada kerangka teori motivasi kerja yang merujuk pada Teori Dua Faktor Herzberg (*Motivator–Hygiene*), yang mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kategori faktor yang bersifat berbeda. Robbins & Coulter (2013), menjelaskan bahwa faktor intrinsik berperan dalam membentuk kepuasan kerja, sementara faktor ekstrinsik lebih berkaitan dengan munculnya ketidakpuasan kerja.

Selain motivasi, dari sisi keterlibatan kerja juga perlu diperhatikan yang biasa disebut dengan *employee engagement*. Keterlibatan kerja merujuk pada kondisi karyawan yang memiliki identifikasi tinggi terhadap aktivitas kerjanya. Lalu melalui tiga aspek yaitu, ketelitian yang tinggi terhadap pekerjaan, ikatan psikologis yang mendalam dengan tugas-tugas, serta keyakinan kuat akan kapabilitas diri untuk menyelesaikannya (Robbins, 2008). Karakteristik yang dimiliki keterlibatan kerja atau *employee engagement* adalah memiliki daya semangat atau disebut dengan *Vigor*, lalu ada dedikasi yang diberikan di tempat kerja atau disebut dengan *dedication*, dan adanya penyerapan fokus pekerjaan yang karyawan lakukan merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan disebut dengan *Absortion*.

Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta berlokasi di kawasan pusat Kota Yogyakarta dengan kedekatan geografis terhadap kawasan Malioboro yang merupakan salah satu pusat aktivitas pariwisata. Seluruh karyawan hotel, yang meliputi manajer serta unit kerja *Front Office*, *Housekeeping*, *Food and Beverage*, *Kitchen*, *Sales and Marketing*, *Accounting*, *Engineering*, dan *Human Resources*

*Administration*, berperan dalam menciptakan pengalaman pelayanan yang optimal bagi tamu.

Sejak mulai beroperasi di tahun 2017, LBC Hotel Group telah menghadirkan berbagai properti di wilayah Yogyakarta dengan variasi konsep, mulai dari tipe Resort, Luxury, maupun Budget Hotel. Seperti salah satu hotel ini yang bernama Luxury Hotel Malioboro, dengan predikat hotel Bintang 4 berlokasi di Gowongan Kidul, dengan jarak tempuh berjalan kaki yang dekat menuju kawasan Malioboro. Hotel ini menawarkan fasilitas komprehensif yang mencakup lobi, Lounge & Bar, serta Restoran Edelweis. Kapasitas akomodasi hotel ini berjumlah 112 unit kamar, yang terbagi ke dalam tiga kategori: Superior ( $23m^2$ ), Junior Suite ( $46m^2$ ), dan Family Suite ( $46m^2$ ) dengan daya tampung empat orang. Untuk mengakomodasi kebutuhan pertemuan dan acara, properti ini menyediakan dua ruang konferensi ('Lili' dan 'Catelya') yang telah dilengkapi inventaris lengkap, seperti pendingin ruangan (AC), sistem tata suara, akses WiFi, proyektor LCD, mikrofon, podium, dan flipchart.

Nama Luxury Malioboro Hotel berdiri dari tahun 2023, dan sudah 3 kali perubahan nama Hotel. Pada tahun 2017 bernama @hom Hotel, dan ada perubahan nama menjadi Horaios Hotel pada tahun 2018, jadi untuk nama @hom Hotel berlangsung 1 tahun. Tahun 2018 sampai 2023 ada perubahan nama menjadi Horaios Hotel, dan berlangsung selama 5 tahun. Pergantian nama Hotel menjadi Luxury Malioboro Hotel berlangsung dari tahun 2023 sampai tahun 2025 yang berjalan sudah 2 tahun. Oleh karena itu, memahami bagaimana motivasi dan keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta menjadi relevan dalam penelitian ini, mengingat peran pegawai cukup

berperan aktif dalam memberikan kontribusi keberhasilan dan keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena saat ini, alasan peneliti memilih judul “Pengaruh Motivasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta” adanya persaingan ketat dalam industri perhotelan, terutama pada Kawasan Malioboro mengharuskan setiap hotel memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul. Tingkat motivasi dalam bekerja beserta keterlibatan kerja karyawan terhadap kinerja yang dihasilkan merupakan kunci keberhasilan dan keunggulan yang kompetitif. Penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis sejauh mana penerapan motivasi dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan di Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta?

### **1.3. Tujuan**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dilaksanakan sebagai bentuk implementasi dari teori Sumber Daya Manusia yang telah dipelajari, dan meneliti mengenai motivasi, keterlibatan kerja, serta kinerja karyawan dalam teori serta penerapannya di bidang perhotelan terlebih pada Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta.

2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan temuan yang diperoleh dapat diimplementasikan secara optimal sesuai dengan hasil kajian yang telah dilakukan, serta memberikan manfaat serta informasi yang penting dalam perusahaan guna meningkatkan motivasi serta keterlibatan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

DUTA WACANA

### **1.5. Batasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki batasan pengukuran sebagai berikut:

#### **1. Motivasi**

Motivasi merupakan proses penyediaan daya pendorong yang berfungsi untuk membangkitkan gairah kerja seorang individu. Hal ini memiliki tujuan untuk mengarahkan individu tersebut agar bersedia bekerja sama, bertindak secara efektif, dan mengintegrasikan segenap upayanya demi tercapainya kepuasan personal (Hasibuan, 2011).

#### **2. Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana individu secara psikologis mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan yang dijalani. Lebih lanjut, konsep ini mengukur sejauh mana performa kerja yang dihasilkan dipandang sebagai aspek sentral bagi harga diri individu tersebut (Robbins, 2008).

#### **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja merujuk pada capaian hasil kerja, yang ditinjau dari aspek kualitatif dan kuantitatif, sebagai wujud pemenuhan tugas-tugas yang telah dibebankan kepada seorang pegawai (Mangkunegara, 2017)

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data mengenai Motivasi dan Keterlibatan Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif dari data profil responden dengan 61 responden, dari kelompok usia berada pada 25-30 tahun dengan presentase 37,7%, memiliki Pendidikan terakhir SMA/SMK dengan presentase 55,7%, untuk lama bekerja ada 3-6 tahun dengan presentase 39,3%, pada status perkawinan mendominasi lajang dengan presentase 54,1%, dan pada bidang pekerjaan ada pada bidang Kitchen dengan presentase 24,6%.
2. Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta.
3. Variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta

Berdasarkan dari hasil penelitian, karyawan menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, memiliki semangat bekerja, dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal, serta adanya inisiatif dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi tersebut mengindikasikan variabel motivasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini karyawan memiliki tingkat Motivasi yang tinggi dan menunjukkan hal yang positif, semangat bekerja, dapat menyelesaikan tugas dengan baik, memiliki inisiatif dalam bekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi berperan strategis dalam pengelolaan SDM guna mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal, dengan Keterlibatan Kerja juga memberikan kontribusi signifikan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak Motivasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta. Selama proses pelaksanaan penelitian, terdapat faktor keterbatasan seperti lamanya penyebaran kuesioner. Waktu penyebaran kuesioner lamanya memiliki jangka waktu 1 bulan, awal penyebaran 1 Oktober 2025 sampai 25 Oktober 2025, jadi memakan banyak waktu dalam pengerjaan kuesioner. Responden bekerja secara sifit dan belum menyeluruh untuk mengisi kuesioner yang telah disebarkan, maka memperlama dalam masa pengerjaan penelitian.

### 5.3 Saran

Mengacu pada temuan dan kesimpulan penelitian ini, penulis memberikan beberapa rekomendasi, di antaranya:

1. Saran untuk peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel yang mempengaruhi Kinerja seperti gaya kepemimpinan (*leadership style*) dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Dalam pembuatan kuesioner, bagian profil responden (seperti usia dan lama bekerja) perlu dibedakan ke dalam kelompok atau kluster yang sesuai dan jelas, agar data yang diperoleh dengan benar. Selain itu, responden diharapkan hanya berasal karyawan tetap, jika terdapat karyawan kontrak yang ikut mengisi, data perlu dipisahkan dari karyawan tetap agar hasil menjadi lebih akurat dan valid.

2. Saran untuk Luxury Malioboro Hotel Yogyakarta

Pihak perusahaan (manajemen) disarankan untuk fokus memperkuat aspek Motivasi dan Keterlibatan Kerja dengan cara mengapresiasi hasil kerja yang dicapai karyawan dan memberikan kesempatan untuk berkembang dalam kariernya, upaya tersebut dapat meningkatkan Motivasi intrinsik karyawan. Selain itu, perusahaan memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas, agar karyawan dapat terlibat secara optimal sehingga dapat meningkatkan rasa keterlibatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal sekretari dan Manajemen Bina Insani*, 5(1), 83-98. Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani, Bekasi Timur.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Avni, N., Hamida, R., Utami, N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2).
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Budiaji, W. (2013). Skala pengukuran dan jumlah respon skala Likert (The measurement scale and the number of responses in Likert scale). *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, 2(2), 125–131. <http://umbidharma.org/jipp>
- Darmawan, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Hartati, E., Indriyani, R., & Trianingsih, I. (2020). Analisis kepuasan pengguna website SMK Negeri 2 Palembang menggunakan regresi linear berganda. *MATRIK: Jurnal Manajemen, Teknik Informatika dan Rekayasa Komputer*, 20(1), 47–58. <https://doi.org/10.30812/matrik.v20i1.736>
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. A. (2021). *Cara Mudah Menghitung Besar Sampel*. Yogyakarta: Health Books Publishing.
- Kremer, H., Villamor, I., & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65–74. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.010>

- Lopang, Y., & Sendow, G. M. (2023). The effect of hygiene, motivator, and work involvement factors on employee satisfaction at Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, 11(3), 512–520.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (11th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, I., & Winarto. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap penilaian prestasi kerja (Studi kasus pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1).
- Penulis, T., Silaen, N. R., Chairunnisah, R., Mahriani, R. S. E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A. M., Satriawan, D. G., Arifudin, S. L. O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Jakarta: Penerbit Widina. Retrieved from <https://www.penerbitwidina.com>
- Pujihastuti Isti. (2010). Prinsip penulisan kuesioner penelitian. *Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah*.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Management* (11th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi* (Buku 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 10–24). New York: Psychology Press.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 13(1). Retrieved from <http://www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id>
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (Literature review MSDM). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>

- Shalsabila, D., Nugroho, D., Fauziah, N., Rizaldy, M., Ramadhan, A., Gunawan, M. Y. A., & Alamat, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional pada keterlibatan kerja dalam organisasi perubahan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 2(6), 1–7.  
<https://doi.org/10.61722/jiem.v2i6.1258>
- Srivastava, S., & Madan, P. (2016). Understanding the roles of organizational identification, trust, and corporate ethical values in employee engagement– Organizational citizenship behaviour relationship: A study on Indian managers. *Management and Labour Studies*, 41(4), 1–19.  
<https://doi.org/10.1177/0258042X16679199>
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafriani, D., Darmana, A., Andi, F., Dwy, S., & Sari, P. (2023). *Buku ajar statistik uji beda untuk penelitian pendidikan (Cara dan pengolahannya dengan SPSS)*. Yogyakarta: CV Eureka Media Aksara.
- Tauke, P. Y. S. M., & Tewal, J. E. (2017). Pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan real estate dan property yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012–2015. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja* (4th ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zhang, J. (2010). Employee orientation and performance: An exploration of the mediating role of customer orientation. *Journal of Business Ethics*, 91(1), 111–121.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-010-0578-7>