

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI
GQ HOTEL YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

FERSI TASE
NO. MHS: 318200356

**PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA
YOGYAKARTA
2020**

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI
GQ HOTEL YOGYAKARTA**

SKRIPSI



**Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana Terapan Pariwisata**

Oleh
FERSI TASE
NO. MHS: 318200356

**PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA
YOGYAKARTA
2020**

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI
GQ HOTEL YOGYAKARTA**



**Oleh
FERSI TASE
NO. MHS: 318200356**

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

**Drs. Prihatno, M.M
NIDN. 0526125901**

**Dra.Heni Susilawati, M.M
NIDN. 0505026202**

**Mengetahui,
Ketua Jurusan**

**Hermawan Prasetyanto,S.ST..M.M
NIDN. 0516057101**

BERITA ACARA UJIAN

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI
GQ HOTEL YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Oleh
FERSI TASE
NO. MHS: 318200356
Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji
Dan Dinyatakan Lulus
Pada Tanggal:

TIM PENGUJI

Penguji Utama : Drs, Budi Hermawan, MM :

Penguji II : Drs. Prihatno, MM :

Penguji III : Dra. Heni Susilowati, MM :

**Mengetahui
Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta**

Drs.Prihatno, M.M

NIDN. 0526125901

MOTTO

Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua." – (Aristoteles)

“Diberkatilah orang yang mengandalkan TUHAN, yang menaruh harapannya
pada TUHAN” – (Yeremia 17:7)

“Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang.
Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh” –
(Andrew Jackson)

“Hal yang terpenting yang perlu anda miliki adalah kesabaran” –
(Jack Ma)

Janganlah takut oleh jarak antara mimpi Anda dan kenyataan yang Anda hadapi.
Selama Anda masih bisa memimpikannya, Anda pasti bisa mewujudkannya
(Belva Davis).

Orang yang tidak mau berpikir adalah malas, yang tidak dapat berpikir adalah
dungu, dan tidak berani berpikir adalah budak (Drumond).

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini untuk:

1. Tuhan Yesus Yang Maha Esa atas segala kasih dan rahmat-Nya yang telah memberikan kesehatan, kesabaran, serta kekuatan dalam mengerjakan tugas akhir ini.
2. Kedua orang Tua-Ku tercinta dan yang kubanggakan, yang telah menjadi motivasi dan inspirasi yang tiada henti memberikan dukungan serta doa
3. Terima kasih kepada para dosen yang telah membimbing dan mengarahkanku serta memberikan banyak ilmu, terutama dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya.
4. Terima kasih kepada saudara-saudaraKu tercinta yang selalu menyemangatiku
5. Terima kasih kepada teman-temanku, sahabatku yang senantiasa menjadi penyemangat dan menemani setiap hariku

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat-Nya, serta dengan usaha sepenuh hati, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Terapan Pariwisata pada program Studi Pengelolaan Perhotelan Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.

Fokus skripsi ini adalah menjelaskan Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di GQ Hotel Yogyakarta, hasilnya menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik X^2 memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja dengan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 17.117 dengan tingkat signifikan 0,000.

Jadi, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang paling dominan mendorong kinerja karyawan semakin baik di karenakan setiap orang lebih membutuhkan yang namanya Gaji, Kondisi Kerja, Hubungan Antar Pribadi, Kualitas Supervisi, Kebijakan dan Administrasi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena 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 yang setinggi-tingginya secara tulus ikhlas penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Drs. Prihatno, M.M. selaku Pembimbing I, sekaligus sekaligus Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang telah dengan sabar dan arif memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dra.Heni Susilawati, M.M. selaku Pembimbing II Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang telah dengan arif dan bijaksana memberikan bimbingan, pengarahan, serta petunjuk-petunjuk pada penulisan skripsi ini.
3. Bapak Budi Hermawan, M.M. selaku penguji utama yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk menjelaskan isi skripsi secara keseluruhan.
4. Bapak Ketua Jurusan Pengelolaan Perhotelan Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang telah membimbing dan memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di bangku kuliah.
5. Ibu Yedna selaku HRM GQ Hotel yogyakarta yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian, memberikan bimbingan dan pengarahan selama penelitian.
6. Ibu Tini Suntini selaku Asst.Manager Front Office GQ Hotel Yogyakarta yang selama ini membantu dalam memberikan informasi mengenai penelitian yang saya lakukan.
7. Seluruh teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan masukan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
8. Semua pihak lain yang telah membantu baik dalam hal penelitian sampai penyusunan skripsi ini dapat selesai.

Semoga bantuan bapak/ibu dan semua pihak dicatat sebagai amal ibadah oleh Tuhan Yang Maha Kusa.

Akhir kata penulis berharap semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak. Tak lupa penulis berharap adanya kritik dan saran dari semua pembaca untuk perbaikan pada penelitian berikutnya.

Yogyakarta, Desember 2019

Fersi Tase

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN BERITA ACARA UJIAN | iii |
| HALAMAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| ABSTRAK | xv |
| HALAMAN PERNYATAAN | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Batasan Masalah | 4 |
| C. Rumusan Masalah | 5 |
| D. Tujuan Penelitian | 5 |
| E. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Landasan Teori | 7 |
| 1. Pengertian Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2. Motivasi Kerja | 8 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| 3. Kinerja Karyawan | 15 |
| B. Kerangka Pemikiran Teoritik | 22 |
| C. Penelitian Terdahulu | 23 |
| D. Hipotesis | 25 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Jenis Penelitian | 27 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 27 |
| C. Populasi dan Sampel | 27 |
| D. Variabel dan Indikator | 29 |
| E. Metode Pengumpulan Data | 30 |
| 1....Jenis Instrument penelitian | 30 |
| 2....Uji Kelayakan Intrument | 33 |
| F. Metode Analisis Data | 35 |
| 1....Jenis dan Sumber Data | 35 |
| 2....Uji Regresi Linear Berganda | 36 |
| 3....Uji F (Simultan) | 37 |
| 4....Uji t (Parsial) | 38 |
| 5....Koefisien Determinasi (R^2) | 39 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| A. Deskripsi Objek Penelitian | 33 |
| B. Uji Kelayakan Instrument | 48 |
| C. Uji Kelayakan Variabel | 55 |
| D. Hasil Analisis Data | 60 |

| | |
|----------------------------|----|
| E. Pembahasan | 65 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 75 |
| B. Saran | 77 |
| C...Daftar Pustaka | |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 4. 1 Jumlah Kamar Di GQ Hotel Yogyakarta..... | 46 |
| Tabel 4. 2 Organization Chart Front Office Departement | 54 |
| Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas | 55 |
| Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian | 56 |
| Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 57 |
| Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 58 |
| Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 59 |
| Tabel 4. 8 Skala Interval | 61 |
| Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik..... | 62 |
| Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Motivasi Ekstrinsik..... | 63 |
| Tabel 4. 11 Deskripsi Kinerja Y | 65 |
| Tabel 4. 12 Hasil Regresi Linear Berganda | 66 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji t..... | 68 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji F | 69 |
| Tabel 4. 15 Nilai Koefisien Determinasi..... | 71 |
| Tabel 4. 16 Nilai Koefisien Beta | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 4. 1 GQ Hotel Yogyakarta | 40 |
| Gambar 4. 2 Denah GQ Hotel Yogyakarta | 45 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat-Surat

Lampiran 2 : Hasil SPSS 21.0

Lampiran 3 : Dokumentasi Foto

Lampiran 4 : Daftar Lembar Bimbingan Proposal dan Skripsi

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di GQ Hotel Yogyakarta dibimbing oleh Bapak Dra.Prihatno, MM dan Ibu Dra,Heni Susilowati,MM. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh faktor yang dapat digunakan meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Tujuan dalam penelitian skripsi ini adalah (1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di GQ Hotel Yogyakarta (2) untuk mengetahui variabel motivasi manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di GQ Hotel Yogyakarta.

Metode analisis data adalah uji Regresi Linear Berganda, uji F, Uji t dan Koefisien determinasi, Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini para karyawan front office departemen di GQ Hotel Yogyakarta. Sampel penelitian yang di ambil sebanyak 20 responden di tentukan dengan rumus Sugiyono. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi Intrinsik(X1) Berdasarkan tabel uji t secara parsial, hasil penelitian variabel mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,736 dengan tingkat signifikasi 0,472, maka hipotesis Ha1 diterima. (2) Motivasi Ekstrinsik(X2) Berdasarkan tabel uji t secara parsial, hasil penelitian variabel mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 17.117 dengan tingkat signifikasi 0,000, maka hipotesis Ha2 diterima. (3) Motivasi yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di GQ Hotel Yogyakarta yaitu motivasi Ekstrinsik (X2) dengan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 17.117 dengan tingkat signifikasi 0,000. jadi, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang paling dominan mendorong kinerja karyawan semakin baik di karenakan setiap orang lebih membutuhkan Gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi, kebijakan dan administrasi di dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, di banding dengan motivasi intrinsik seperti keberhasilan, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Pengembangan.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Thesis entitled "Analysis of Employee Performance Against Work Motivation at GQ Hotel Yogyakarta" guided by Mr. Dra. Prihatno, MM and Mrs. Dra, Heni Susilowati, MM. This research is motivated by factors that can be used to improve employee performance are intrinsic motivation and extrinsic motivation.

The purpose of this thesis research is (1) to find out whether there is an influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee performance at GQ Hotel Yogyakarta (2) to find out which motivation variable is most influential on employee performance at GQ Hotel Yogyakarta.

Data analysis methods are the Multiple Linear Regression test, F test, t test and the coefficient of determination, the type of this research is quantitative research. The population in this study was the front office department employees at GQ Hotel Yogyakarta. The research sample taken as many as 20 respondents was determined by the formula Sugiyono. The technique of data collection is done by questionnaire.

The results showed that (1) Intrinsic Motivation (X1) Based on the partial t test table, the results of the study variable had a positive and significant effect on employee performance, by showing a tcount of 0.736 with a significance level of 0.472, then the Ha1 hypothesis was accepted. (2) Extrinsic Motivation (X2) Based on partial t-test tables, the results of research variables have a positive and significant influence on employee performance, by showing a tcount of 17,117 with a significance level of 0,000, then the Ha2 hypothesis is accepted. (3) The most dominant motivation affecting employee performance at GQ Hotel Yogyakarta is Extrinsic motivation (X2) by showing a tcount of 17,117 with a significance level of 0,000. so, extrinsic motivation is the most dominant motivation encouraging better employee performance because everyone needs Salary, working conditions, interpersonal relationships, quality of supervision, policy and administration in carrying out daily life, compared to intrinsic motivation such as success , Recognition, work itself, responsibility, development.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Employee Performance

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fersi Tase

NIM : 318200356

Program Studi : D-IV Pengelolaan Perhotelan

Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja

Di GQ Hotel Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Kecuali kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isi sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan pihak manapun.

Yogyakarta, Desember 2019

Fersi Tase

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, persaingan bisnis terjadi diantara perusahaan-perusahaan baik dalam lingkup lokal, regional maupun global. Ditambah dengan perkembangan informasi dan teknologi yang membuat persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitasnya agar tetap unggul didalam persaingan. Keunggulan tersebut dapat tercapai dengan adanya faktor-faktor pendukung seperti modal, bahan baku, mesin, serta sumber daya manusia yang berkualitas.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan,

keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak (driving force) dan sebagai agen perubahan (Agen Of Change).

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi berasal dari kata latin moreve yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku, pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau needs

atau want untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh (Notoatmodjo, 2010).

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan seperti yang diungkapkan oleh Mc. Gregor dalam Gomes (2003:192) bahwa manusia seperti teori X dan teori Y. Teori X yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya.

Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan

menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada GQ Hotel Yogyakarta, menjelaskan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada GQ Hotel Yogyakarta, dan menjelaskan pengaruh secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada GQ Hotel Yogyakarta.

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan GQ Hotel Yogyakarta yang beralamat di Jl. Adisucipto, No.48 Sleman, Yogyakarta, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI GQ HOTEL YOGYAKARTA”**

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas hanya sebatas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Sedangkan untuk kinerja akan penulis gunakan indikator mengukurnya dengan kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Sedangkan obyek yang digunakan untuk penelitian adalah front office departement.

C. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan di perusahaan ini terkait dengan belum tercapainya target penilaian kinerja terhadap motivasi kerja di GQ Hotel Yogyakarta. Dengan adanya permasalahan tersebut diduga faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada masalah di atas, maka di ambil rumusan masalah :

1. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di GQ Hotel Yogyakarta?
2. Dari dua variabel tersebut, manakah yang pengaruhnya lebih besar terhadap kinerja karyawan di GQ Hotel Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di GQ Hotel Yogyakarta
2. Untuk mengetahui variabel motivasi manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di GQ Hotel Yogyakarta

E. Manfaat Penelitian

Dengan akan dilaksanakannya penelitian ini di GQ Hotel Yogyakarta, diharapkan dapat memberikan manfaat positif baik manfaat untuk Perusahaan, Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta maupun peneliti secara langsung. Manfaat tersebut antara lain yaitu :

1. Bagi Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta

Dengan adanya penelitian yang akan dilaksanakan di GQ Hotel Yogyakarta, diharapkan bisa membangun hubungan antara lembaga Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta dengan pihak Perusahaan, serta hasil dari penelitian bisa dijadikan sebagai sumber referensi untuk mahasiswa serta staf pengajar di Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.

2. Bagi GQ Hotel Yogyakarta

Dengan adanya penelitian yang akan dilaksanakan di GQ Hotel Yogyakarta, diharapkan bisa memberikan kontribusi positif dalam pengelolaan GQ Hotel Yogyakarta, Serta hasil dari penelitian dapat menjadi acuan untuk GQ Hotel Yogyakarta kedepannya.

3. Bagi Peneliti

Dengan akan adanya penelitian yang akan dilaksanakan di GQ Hotel Yogyakarta, diharapkan bisa memberikan pengetahuan dan pembelajaran kepada peneliti mengenai GQ Hotel Yogyakarta serta menjadikan objek penelitian untuk keperluan penulisan skripsi.