

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN MOTIVASI EKSTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SYNOPSIS COFFEE & EATERY
YOGYAKARTA



Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana Terapan
Pengelolaan Perhotelan

Oleh :

Nama : ANDHIKA BIMANTARA

No. Mhs : 315100792

PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA

2022

PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN MOTIVASI EKSTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SYNOPSIS COFFEE & EATERY
YOGYAKARTA



Oleh :

Nama : ANDHIKA BIMANTARA

No. Mhs : 315100792

Pembimbing I

Drs. Prihatno, M.M

NIDN. 0526125901

Pembimbing II

Yudi Setiati, S.H., M.M

NIDN. 0508066401

Mengetahui

Ketua Prodi

Hermawan Prasetyanto, S.ST., S.Sos., M.M

NIDN. 0516057102

BERITA ACARA UJIAN

**PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN MOTIVASI EKSTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SYNOPSIS COFFEE & EATERY
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh
ANDHIKA BIMANTARA
315100792

Telah dipertahankan di depan tim penguji
dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal: 03 Juni 2022

TIM PENGUJI

Penguji Utama : Mona Erythrea Nur Islami, S.IP., M.A
NIDN. 0516097101

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

Penguji II : Yudi Setiaji, S.H., M.M
NIDN. 0508066401



Mengetahui
Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta


Drs. Prihatno, M.M
NIDN. 0526125901

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ANDHIKA BIMANTARA


Nim: : 315100792

Program Studi : Pengelolaan Perhotelan

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN
MOTIVASI EKSTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SYNOPSIS COFFEE & EATERY
VOGYAKARTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tidak tertulis disebut dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, Mei 2022



ANDHIKA BIMANTARA

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(QS.Ar Ra’d ; 11)

“Jangan mengharapkan semuanya bisa jadi lebih mudah, berharaplah agar dirimu bisa jadi lebih baik”

(Jim Rohn)

“Pendidikan bukan cuma pergi ke sekolah dan mendapatkan gelar, tapi juga soal memperluas pengetahuan dan menyerap ilmu kehidupan”

(Shakuntala Devi)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan banyak rasa syukur kepada Tuhan YME. Saya persembahkan karya ini sebagai ungakapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Heri Suharyana dan Ibu Amirul Chairiyah tercinta yang tak henti-hentinya mendukung baik secara moril maupun materil serta memberikan doa dan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi guna menamatkan pendidikan Diploma IV di STP AMPTA Yogyakarta.
2. Kakak Reviana Wisda P. dan suaminya Arif Rachman H. yang telah memberikan doa serta dukungannya kepada penulis sehingga menambah semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Sahabat-sahabat dan kekasih saya Esensi Melati P. atas kerja sama dan bantuannya dalam bentuk apapun serta memberikan penulis semangat untuk bisa segera menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar. Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Pengelolaan Perhotelan di Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta. Fokus kajian skripsi ini adalah menjelaskan masalah “PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN MOTIVASI EKSTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN SYNOPSIS COFFE & EATERY YOGYAKARTA”

Penulis menyadari 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 turut berperan atas terwujudnya skripsi ini.

Ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Drs. Prihatno, M.M selaku pembimbing satu (I) yang telah dengan sabar dan bijaksana dalam memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Yudi Setiaji, SH., MM selaku pembimbing dua (II) yang telah dengan sabar dan bijaksana dalam memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.

3. Ibu Mona Erythrea Nur Islami, SIP, M.A selaku penguji utama yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menjelaskan isi skripsi secara keseluruhan.
4. Bapak Hermawan Prasetyanto, S.ST., S.Sos., M.M selaku Ketua Program Studi Pariwisata Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang telah membantu saya dalam penyelesaian studi.
5. Seluruh Dosen Studi Lanjut Jurusan Pengelolaan Perhotelan STP AMPTA Yogyakarta yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Bapak Domianus Nindyotomo selaku Owner dari SYNOPSIS Coffee & Eatery Yogyakarta.

Semoga bantuan Bapak dan Ibu dicatat sebagai amal ibadah oleh Tuhan Yang Maha Kuasa.

Akhir kata, penulis berharap semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak. Tidak lupa penulis berharap adanya kritik dan saran yang membangun dapat disampaikan pembaca guna penyempurnaan penelitian berikutnya.

Yogyakarta, Juni 2022

Andhika Bimantara

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
BERITA CARA UJIAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Motivasi	9

2. Kinerja.....	18
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	31
B. Subjek dan Objek Penelitian.....	32
C. Lokasi dan Waktu	33
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Variabel Penelitian	34
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Instrumen Penelitian	39
H. Metode Analisis Data	41
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum.....	45
B. Karakteristik Data Penelitian	48
C. Hasil Uji Instrumen.....	51
D. Hasil Analisis Deskriptif.....	54
E. Hasil Uji Kelayakan Variabel	57
F. Hasil Penelitian.....	59
G. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	65

B. Saran	66
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Pikir	30
Gambar 4.1 Live Musik	46
Gambar 4.2 Kasir	46
Gambar 4.3 Indoor	47
Gambar 4.4 Dapur.....	47
Gambar 4.5 Outdoor.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Gaji Perbulan	50
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Motivasi Internal (X1).....	54
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Motivasi Eksternal (X2)	55
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan (Uji-f)	60
Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Lampiran 4 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Umur
- Lampiran 5 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
- Lampiran 6 Hasil Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Perbulan
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas X1
- Lampiran 8 Hasil Uji Validitas X2
- Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Y
- Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas X1
- Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas X2
- Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas Y
- Lampiran 13 Analisis Deskriptif X1
- Lampiran 14 Analisis Deskriptif X2
- Lampiran 15 Analisis Deskriptif Y
- Lampiran 16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

ABSTRAK

Sumber daya yang paling penting di dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi yang utama karena berperan sebagai penggerak utama dari segala aktivitas atau kegiatan dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Latar belakang penulisan ini adalah Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan SYNOPSIS Coffee & Eatery Yogyakarta, mengingat pentingnya Motivasi dalam kinerja karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dengan jumlah 20 responden. Kemudian dilanjutkan dengan penelitian hingga menemukan data dari hasil pengujian korelasi antara Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja karyawan. Hasil pengujian uji f menunjukkan terdapat nilai signifikan sebesar 0.000 ($0.000 < 0.5$) yang berarti ada pengaruh dari Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan SYNOPSIS Coffee & Eatery Yogyakarta.

Pada hasil pengujian nilai (uji f) f hitung $>$ f tabel ($27.336 > 3,20$) dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja (variabel dependen) atau dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa "Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan" yang artinya H_{a1} diterima, diperoleh koefisien beta regresi Motivasi Eksternal sebesar 0,670. Pada taraf signifikansi (p) $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Eksternal lebih dominan di bandingkan Motivasi Internal dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, yang artinya H_{a2} ditolak. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,735 yang berarti 73,5% artinya kinerja karyawan pada SYNOPSIS Coffee & Eatery Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel motivasi internal dan motivasi eksternal sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Kata Kunci : SYNOPSIS Coffee & Eatery Yogyakarta, Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal, Kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya yang paling penting di dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi yang utama karena berperan sebagai penggerak utama dari segala aktivitas atau kegiatan dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa adanya peran aktif SDM tidak berarti apa-apa.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang memfokuskan diri pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada agar diperoleh tenaga kerja yang baik demi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Saefullah & Sule, 2012). Divisi ini bertugas untuk memastikan karyawan yang dimiliki organisasi dapat mencapai tingkat efektivitas kerja yang baik.

Kinerja Sumber Daya Manusia pada era globalisasi ini adalah aspek yang penting bagi organisasi, tidak ada pengecualian perusahaan besar, kecil, lembaga sosial yang unprofit sampai perusahaan yang profitable semua Sumber Daya Manusia (SDM) nya dituntut agar memiliki tingkat kinerja yang tinggi. organisasi yang mempunyai performa yang baik berarti mampu mengoptimalkan kinerja SDM nya. Bentuk nyata dari kontribusi karyawan adalah kinerjanya dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga dapat tumbuh, berkembang, dan mencapai tujuan. Sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Pengukuran dan pengawasan kinerja terdapat dalam manajemen kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif, dimana salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan guna menunjang performa organisasi. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja sangat penting. Dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas suatu organisasi. Perusahaan yang berkembang dan maju adalah perusahaan dengan produktivitas yang baik dari karyawannya dan sebaliknya perusahaan yang sulit berkembang dan tertinggal adalah perusahaan yang produktivitasnya kurang baik dari karyawannya karena karyawan adalah pelaksana kegiatan organisasi atau perusahaan.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Sistem tersebut memberi peluang kepada para karyawan untuk memanfaatkan kelebihan-kelebihan mereka dan mengatasi kekurangan-kekurangan yang teridentifikasi, dan dengan demikian membantu mereka menjadi karyawan yang lebih puas dan produktif (Mondy, 2009).

Bagi para karyawan, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelemahan, kekurangan dan potensinya yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Dalam menentukan kinerja karyawan, perusahaan harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Jadi apabila perusahaan merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari para karyawan tersebut, perusahaan harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja karyawan tersebut tidak akan mengalami peningkatan.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sarannya serta kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Seorang individu melakukan sesuatu karena adanya motivasi (dorongan). Motivasi bersifat positif karena membuat individu atau masyarakat melakukan sesuatu yang awalnya tidak ingin dilakukannya tapi berkat adanya motivasi (dorongan) tertentu maka individu atau masyarakat tersebut mau melakukan sesuatu tersebut. Motivasi ada dalam bentuk fisik

maupun nonfisik . bukti fisik bisa seperti barang atau benda , misalnya uang. Sementara bentuk nonfisik berupa dukungan, nasihat, dll.

Menurut Sutrisno (2009), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2009).

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada diluar manusia dan dapat memengaruhinya dalam menjalankan pekerjaannya (Sofyan, 2013). Sofyan berpendapat organisasi perlu diarahkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mencakup rasa aman, nyaman, tentram, sehingga karyawan mencapai perasaan puas dalam menyelesaikan pekerjaan didalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja memberi pengaruh yang sangat besar bagi kelancaran kegiatan dalam perusahaan.

SYNOPSIS merupakan salah satu Coffee Shop bertema Classic Modern yang terletak di Jl. Karebet, Gamping Kidul, Ambarketawang, Kec. Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55294. SYNOPSIS Yogyakarta bergerak dibidang usaha makanan dan minuman.

Adapun fasilitas yang disediakan meliputi: Berbagai macam makanan dan snack, beragam minuman non-alkohol, spot foto yang menarik, tempat nongkrong yang nyaman, Wi-Fi, musholla, kamar mandi, serta live akustik di malam tertentu.

Berdasarkan uraian-uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Coffe Shop SYNOPSIS dengan judul: “PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN MOTIVASI EKSTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN SYNOPSIS COFFEE & EATERY YOGYAKARTA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah apa yang dihadapi SYNOPSIS Coffee & Eatery Yogyakarta sebagai berikut:

1. Apakah motivasi Internal dan Eksternal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada SYNOPSIS Coffee & Eatery Yogyakarta?
2. Motivasi mana (Internal dan Eksternal) yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SYNOPSIS Coffee & Eatery Yogyakarta?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan Pada identifikasi masalah yang sudah dipaparkan di atas maka penulis membatasi masalah yang ingin di teliti yaitu motivasi kerja

karyawan terutama pada karyawan di SYNOPSIS Coffee & Eatery Yogyakarta.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang muncul, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi Internal dan Eksternal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada SYNOPSIS Coffee & Eatery Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui Motivasi mana (Internal dan Eksternal) yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada SYNOPSIS Coffee & Eatery Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi SYNOPSIS Coffee & Eatery Yogyakarta

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi pihak SYNOPSIS Coffee & Eatery Yogyakarta.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, atau informasi mengenai pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan SYNOPSIS Coffee & Eatery Yogyakarta.

3. Bagi STP AMPTA

Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah sebagai sarana untuk memperkaya pengalaman dan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan promosi baik secara praktis maupun teoritis.