

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI LAFAYETTE BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA**



Oleh :

KARINA FEBRIANY SARA

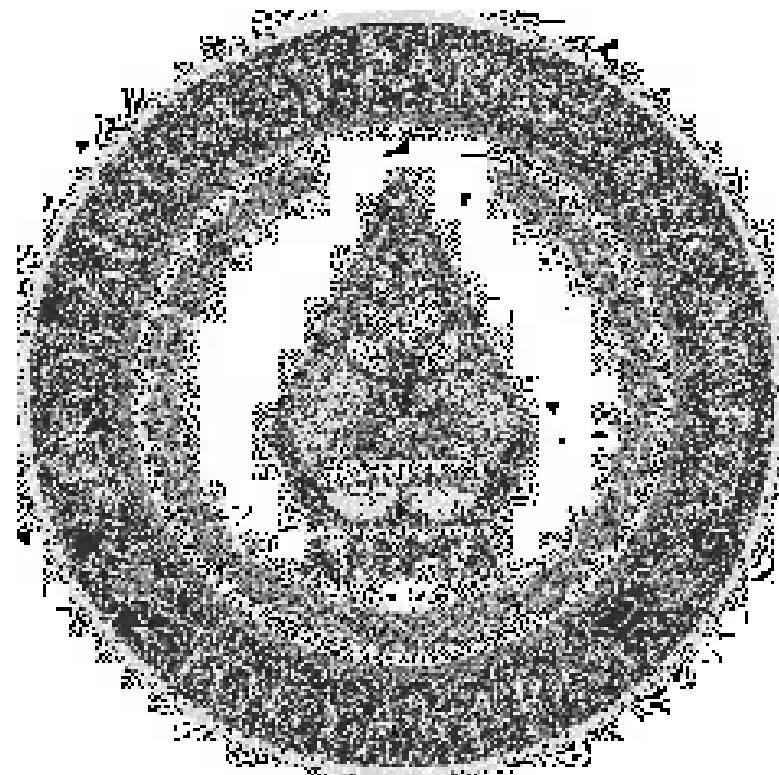
316200302

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI HOTEL
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA
YOGYAKARTA**

2017

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI LAFAYETTE BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA**



Oleh :

**KARINA FEBRIANY SARA
316200302**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI HOTEL
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA
YOGYAKARTA**

2017

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI LAFAYETTE BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Oleh :

KARINA FEBRIANY SARA

316200302

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI HOTEL
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA
YOGYAKARTA**

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LAFAYETTE BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA

Oleh :

KARINA FEBRIANY SARA

316200302

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Drs. Prihatno, M.M
NIDN. 0526125901

Dra. Heni Susilowati, M.M
NIDN. 0505026202

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Hermawan Prasetyanto, S.ST, M.M
NIDN . 0516057102

BERITA ACARA UJIAN
PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI LAFAYETTE BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA



TIM PENGUJI :

| | | |
|------------------------------|---|-------------------------------------|
| PENGUJI UTAMA | : | Nikasius Jonet, S.Sos.,M.Msi: |
| | | NIDN.0518117401 |
| PEMBIMBING UTAMA | : | Drs. Prihatno, M.M : |
| | | NIDN. 0526125901 |
| PEMBIMBING PENDAMPING | : | Dra. Heni Susilowati, M.M : |
| | | NIDN. 0505026202 |

Mengetahui,
Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA

Drs. Prihatno, M.M
NIDN. 0526125901

HALAMAN MOTTO

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap

QS. Al – Insyirah (94:5-8)

Barangsiapa menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu,
Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga

HR. Muslim

Anyone who has never made a mistake has never tried anything new

Albert Einstein

When you have failed repeatedly and think you are done that last try – the one that requires every ounce of will and strength you have – is often the one to pull you through

Davis, et al

I have no special talents
I am only passionately curious

Albert Einstein

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sedikit karya kecil ini saya persembahkan untuk

Allah SWT yang telah memberikan berkah, rahmat, karunia, serta bimbingan-

Nyakepa da penulis

Bapak Sunaryo dan bapak Mulyono

Keduabapak terhebat, yang

selalu mengajarkan untuk tetap selalu kuat dan berusaha. Semoga persembahan kecil ini bisa

membuat bapak tersenyum gasar dan memberikan rasa kebahagiaan

Untuk keduawanya hebat, nafas dan hidup penulis

Ibu Kartini dan Ibu Juwet

Wanita-wanita hebat yang selalu mengajarkan untuk menjadi seroang wanita tangguh,

mandiri dan selalu bekerja dengan kerass dan bersungguh-sungguh

Sekiranya ini menjadipersebahan yang sangat spesial teruntuk orang tuapenulis yang

telah memberikan semangat barudan tidak akan pernah padam.

Untuk saudara kecil,

Lutfy Adhi Tama

Yang selalu menjadi inspirasi dan semangat bagi penulis

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

KATA PENGANTAR

Pujidansyukurpenulispanjatkankehadirat Allah Subhanahuwa Ta'ala karenanya atas berkah, rahmat, serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi besejudul “**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LAFAYETTE BOUTIQUE HOTEL**” ini disusun untuk memenuhi persyaratan penyelesaian program Diploma IV serta mencapai gelar Sarjana Terapan Program Studi Administrasi Hotel di Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.

Penulismenyadaribahwapenyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungannya bantuan dari beberapa pihak. Untuk itu penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Drs. Prihatno, M.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta serta selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah dengansabar membimbingan, membantu dan memberikan arahan dalam penulisanskripsi ini.
2. Ibu Dra. Heni Susilowati selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah dengansabar membimbingan, membantu dan memberikan arahan dalam penulisanskripsi ini.
3. Bapak Nikasius Jonet Sinangjoyo, S.Sos., M.Si selaku dosen pengujii
4. Bapak Hermawan Prasetyanto, S.ST, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Administrasi Hotel.

5. Bapak Sunaryo dan Ibu Kartini serta Bapak Mulyono serta Ibu Juwet, keempat orang tua hebat yang senantiasa selalu mendukung dan memberikan doa terbaik bagi penulis.
6. Kesayangan Tama, Safira, Clarinta, Putri, Rafly, Elhan, Vito, Kenzo dan Keluarga Muntilan terkasih yang selalu memberi semangat dan keceriaan kepada penulis.
7. Sahabat terkasih dan seperjuangan Indri, Okta, Milla, Melita, Mei, Tio, Cahya, Abang Arif, Mamas Windi, Mas Bagus dan lain-lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu
8. Ibu Era dan Bapak Djoedharinto selaku HCGA di Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta
9. Seluruh pihak Manajemen, Staf dan Karyawan di Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta yang tidak bisa sayasebutkan satupersatu.
10. Serta orang-orang diluarsana yang tidak bisa disebutkan satupersatu.

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. Atas segala bantuan dan kebaikan dari semua pihak, maka penulis mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, September 2017

Karina Febrinay Sara

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| HALAMAN BERITA ACARA UJIAN | iii |
| HALAMAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK | xiv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Batasan Masalah | 5 |
| D. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| E. Manfaat Manfaat | 6 |

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

| | |
|------------------------------|----|
| A. Motivasi | |
| 1. Pengertian Motivasi | 8 |
| 2. Tujuan Motivasi | 10 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 3. | Asas-asas Motivasi | 10 |
| 4. | Model-model Motivasi | 11 |
| 5. | Metode Motivasi | 12 |
| 6. | Alat-alat Motivasi | 13 |
| 7. | Jenis-jenis Motivasi | 13 |
| 8. | Proses Motivasi | 14 |
| 9. | Teosi-teori Motivasi | 15 |
| 10. | Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik | 17 |
| 11. | Tantangan dalam Memotivasi | 19 |
| B. | Kinerja | |
| 1. | Pengertian Kinerja | 20 |
| 2. | Tujuan Kinerja | 21 |
| 3. | Sasaran Kinerja | 21 |
| 4. | Pengukuran Kinerja | 22 |
| C. | Kerangka Pikir | 24 |
| D. | Penelitian Terdahulu | 24 |
| E. | Hipotesis | 26 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | | |
|-----------|---|-----------|
| A. | Jenis Penelitian | 27 |
| B. | Lokasidan Waktu Penelitian Hotel | 27 |
| C. | Populasi dan Sampel | 28 |
| D. | Variabel dan Indikator | 29 |
| E. | Metode Pengumpulan Data | 30 |
| F. | Metode Analisa Data | 32 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI DATA

| | | |
|-----------|--|----|
| A. | Deskripsi Lokasi Penelitian | |
| 1. | Gambaran Umum Lafayette Boutique Hotel | 37 |
| 2. | Fasilitas Lafayette Boutique Hotel | 38 |
| 3. | Struktur Organisasi Lafayette Boutique Hotel | 47 |

| | | |
|----|--|----|
| B. | Analisa dan Interpretasi Hasil Penelitian | |
| 1. | Uji Validitas dan Reliabilitas | 48 |
| 2. | Analisa Karakteristik Responden | 50 |
| 3. | Analisa Regresi Linier Berganda | 53 |
| 4. | Uji t (Uji Parsial) | 55 |
| 5. | Uji F | 57 |
| 6. | Koefisien Determinasi (R ²) | 59 |
| C. | Interpretasi Data | 60 |

BAB V PENUTUP

| | | |
|----|------------------|----|
| A. | Kesimpulan | 62 |
| B. | Saran | 63 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel 4.1 <i>Capacity Chart</i> | 47 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas | 48 |
| Tabel 4.3 Uji Reliabilitas(<i>Reliability Statistic</i>)..... | 50 |
| Tabel 4.4 Hasil Nilai Alpha Tiap-tiap Variabel | 50 |
| Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 51 |
| Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Usia | 52 |
| Tabel 4.7 Data Responden Berdasarkan Pendidikan | 53 |
| Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda (<i>Descriptive Statistics</i>) | 54 |
| Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda (<i>Coefficients</i>) | 54 |
| Tabel 4.10 Uji t atau Uji Parsial (<i>Coefficients</i>) | 56 |
| Tabel 4.11 Uji F (<i>Anova</i>) | 58 |
| Tabel 4.12 Koefisien Determinasi (<i>Model Summary</i>) | 59 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|------------------|----------------|
| Gambar 4.1 | 47 |

LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Pengantar Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Hasil Olah Data dengan Program SPSS
- Lampiran 5 : Tabel t
- Lampiran 6 : Tabel F
- Lampiran 7 : Gambar Profil Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta
- Lampiran 8 : Lembar Bimbingan Proposal dan Skripsi

SINOPSIS

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LAFAYETTE BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara salah satunya melalui pemberian motivasi terhadap karyawan secara berkala. Penelitian ini dilakukan di Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta pada bulan April 2017 sampai dengan Agustus 2017. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dan juga merupakan penelitian populasi dengan variabel independen adalah X₁ : motivasi intrinsik dan X₂ : motivasi ekstrinsik serta variabel dependen adalah Y : kinerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dan mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta. Dalam penelitian ini sampel diambil sebanyak 30 orang dari karyawan tingkat pelaksana dan pengambilan data dibantu dengan menggunakan kuesioner. Alat uji analisis yang digunakan adalah analisa deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan determinasi koefisien dengan menggunakan program SPSS.

Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} $3,395 > F_{tabel}$ $3,35$ dengan tingkat signifikansi $0,048 < 0,05$ yang artinya menerima hipotesis pertama (H_a_1) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta. Dari hasil uji t pada variabel motivasi intrinsik (X_1) diketahui nilai t_{hitung} $0,113 < t_{tabel}$ $2,042$ ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja di Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta. Sedangkan hasil uji t pada variabel motivasi ekstrinsik (X_2) diketahui nilai t_{hitung} $2,555 > t_{tabel}$ $2,042$ ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Sehingga hipotesis kedua (H_a_2) yang menyatakan motivasi ekstrinsik paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta diterima. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) adalah $0,201$ yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel motivasi intrinsik dan variabel ekstrinsik terhadap variabel kinerja sebesar $20,1\%$, sedangkan sisanya $79,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekarang ini bangsa Indonesia sedang berusaha dengan kerjasama menggerakkan pembangunan nasional yang menjurus kepada pembangunan manusia seutuhnya. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur, serta memajukan kesejahteraan umum dan keadilan sosial yang berdasarkan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Sumber daya manusia yang mampu, cakap, dan terampil serta memiliki keinginan untuk menjadi lebih baik dan bekerja dengan giat dalam usaha untuk mencapai hasil kerja yang optimal merupakan sebuah modal penting bagi suatu perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya.

Hasibuan (2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran antara tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Era globalisasi seperti pada saat ini menuntut setiap organisasi bisnis maupun publik memiliki *competitive advantage* atau daya saing. Daya saing harus selalu dimiliki agar dapat menjalani kompetisi bisnis yang semakin keras.

Ketahanan yang
dimiliki setiap organisasi hanya mungkin ditingkatkan apabila organisasi atau perusahaan tersebut bersedia untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan perkembangan zaman atau melakukannya perubahan. Disisi

lain,

setiap organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja kerjanya dengan menetapkan manajemen kinerja secara efektif.

Manajemen kinerja atau yang lebih sering dikenal sebagai *performance management* adalah tentang bagaimana cara mengelola setiap kegiatan dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, manajemen kinerja dapat dikatakan sebagai kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankan setiap proses di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan pelaksanaan setiap kerja dan hasilnya serta prestasi kerja.

Manajemen kinerja berkerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadikan fondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan.

Sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, berdasarkan pada kejujuran, mem memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya rasa kasihan, terdapat consensus dan kerjasama serta terjadi komunikasi dua arah.

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan pada kualitas sumber daya manusia, pimpinan,

dan bawahannya sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoprasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kepuasan pelanggan pelanggan. Kepuasan pelanggan tentunya bisa dihasilkan dari suatu kinerja yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai kepuasan pelanggan, oleh karena itu suatu perusahaan selalu berusaha untuk memberikan dorongan kepada karyawan yang dapat berupa sebuah motivasi.

Motivasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat berasal dari dalam (intrinsik) ataupun dari luar (ekstrinsik). Motivasi intrinsik dapat dilakukan dengan meningkatkan kesadaran karyawan dengan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Motivasi ekstrinsik dapat dilakukan dengan memberikan pujian, memberikan penghargaan, atau bahkan memberikan hadiah bonus yang dapat berupa uang atau hal yang lain. motivasi-motivasi tersebut diharapkan dapat memberikan hasil yang positif dan menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Melihat dari situasi di atas, penting bagi pihak perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaannya dengan melalui manajemen yang baik. Salah satunya dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju sehingga akan didapat rasa kepuasan tersendiri dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Hal ini juga dapat digunakan sebagai alasan untuk melaksanakan motivasi kerja agar

dapat bekerja dengan lebih giat, sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik serta dapat mencapai tujuan perusahaan dan menjaga eksistensi perusahaan.

Kemajuan suatu perusahaan pun tentu tidak lepas dari pengelolaan manajemen perusahaan dan mempergunakan sumber daya yang berupa material maupun finansial sebagai sarana mencapai tujuan, yaitu menyajikan anggotanya.

Sumber saya manusia yang baik adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan.

Setiap perusahaan pasti lah memiliki cara untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, salah satunya dengan melaksanakan motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan agar dapat mendapatkan hasil kontribusi yang positif terhadap tujuan perusahaan. Masalah yang kemudian timbul adalah apakah motivasi kerja yang diterapkan dapat menjadikan pelaksanaan kinerja berjalan dengan baik, sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bilatidak disertaidengan memiliki motivasi dalam bekerja namakah hasil pekerjaan tersebut tidak akan maksimal sehingga motivasi sangatlah berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja.

Seseorang dapat bekerja dengan baik jika mampu mendapatkan motivasi yang baik juga. Motivasi tidak hanya bersumber dari diri seseorang saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri karyawannya sendiri, atasan, maupun rekan kerja dalam perusahaan itu sendiri.

Selain motivasi kerja tentunya masih banyak hal yang memiliki hubungan atau bukan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Namun dalam hal ini, penulis terdorong akan rasa keinginan serta ketekunan untuk melakukannya. Sehingga penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang diberi judul "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta".

B. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang memiliki pengaruh terbesar dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Apabila sumber daya manusia tersebut tidak memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Adanya permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya faktor motivasi sehingga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan pada masalah diatas, maka diambil rumusan masalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta ?
2. Variabel motivasi manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta ?

C. Batasan Masalah

Kinerjatergantungpadakombinasimasukanindividu, faktorkontekspekerjaan, motivasi, danperilakutermotivasi yang tepat. Penulis dalam hal ini membatasi masalah motivasi yang berhubungan dengan kinerja. Sehingga, masalah yang diteliti hanya sekedar hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta.

Dalam hal motivasi, penulis membatasi mengenai berbagai macam motivasi atau cara yang timbul baik dari dalam (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik) seseorang untuk berlakuk pada dalam mencapai tujuan.

Sedangkankinerja, penulis membatasi tentang pengukuran kinerja karyawan. Penelitian akan merujuk pada teori-teori motivasi yang dalam hal ini berkaitan dengan kinerja kerja yang ada.

Dalam penelitian ini, penulis memutuskan untuk membatasi objek penelitian hanya pada karyawan tingkat pelaksana di Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta.

D. Tujuan

Berdasarkan padarumusan masalah di atas, makatujuh dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui variabel motivasi mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta.

E. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang memerlukan. Penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi penulis, lembaga maupun perusahaan. Sesuai dengan sasaran yang dituju, maka manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Untuk melengkapi dan memenuhi tugas akademis sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Sains Terapan (Diploma IV) di Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta, serta memberikan wawasan berfikir yang terbuka dan positif sehingga dapat mengaplikasikan konseptori.

2. Bagi lembaga

Dari

hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dalam penyusunan laporan

3. Bagi perusahaan

Dari

hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan di masa yang akan datang mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan di Lafayette Boutique Hotel Yogyakarta.