

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI HYATT REGENCY YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh  
Derajat Sarjana Sains Terapan DIV

**Oleh :**

**MELDA OKTRIVIANI**

**NO. MHS : 313100632**

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

**2017**

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN EKSTRINSIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HYATT REGENCY**

**YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh  
Derajat Sarjana Sains Terapan DIV

**Oleh :**

**MELDA OKTRIVIANI**

**NO. MHS : 313100632**

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

**2017**

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN EKSTRINSIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HYATT REGENCY  
YOGYAKARTA**



Oleh  
**MELDA OKTRIVIANI**  
NO.MHS : 313100632

Telah disetujui oleh:

**Pembimbing I**

**Drs. Prihatno, MM**  
NIDN: 0526125901

**Pembimbing II**

**Dra. Heni Susilawati, MM**  
NIDN; 0505026202

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan**

**Hermawan Prasetyanto, S.ST, MM**  
NIDN: 0516057102

**BERITA ACARA UJIAN**

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN EKSTRINSIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HYATT REGENCY  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**TIM PENGUJI**

Penguji Utama : ArifDwiSaputra, S.S, MM .....  
NIDN: 0525047001

Penguji II : Drs.Prihatno, MM .....  
NIDN: 0526125901

Penguji III : Dra. HeniSusilawati,MM .....  
NIDN : 0505026202

Mengetahui  
Ketua

DRS.Prihatno, MM  
NIDN : 0526125901

## **MOTTO**

“Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al-Baqarah: 153)

“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang  
boleh direbut oleh manusia ialah menunduk dan diri sendiri”

(Ibu Kartini)

“Tugas kita bukanlah untuk berhasil. Tugas kita adalah untuk mencoba,  
karena di dalam mencoba itulah kita menemukan dan membangun kesempatan untuk ber  
hasil”

(Mario Teguh)

“Selama ada keyakinan, semua akan menjadi mungkin”

(Penulis)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Bissmilahirrahmanirrahiim, segala puji syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya yang tiada henti. Sehingga dengan seijin-Nya Skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Dengan rasa bahagia dan bangga penulis mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Terimakasih kepada Allah SWT atas karuniaNya yang telah membuat skripsi ini dapat di buat dan selesai, puji syukur yang tak terhingga yang telah memberikan jalan terbaik untuk hambanya, dalam menyelesaikan tugas dengan lancar.
2. Teruntuk ibu dan bapak ku Melina dan Ganestiawan, selaku orang tua yang tidak pernah berhenti mendukung memberikan doa yang terbaik dan bekerja demi membahagiakan anak-anaknya serta keluarga, dengan sampai saat ini mampu memberikan kebahagiaan yang melimpah, terimakasih atas kerja keras mu. Kami bangga dan sayang pada kalian.
3. Saudara kandung ku Mega Aldikawati dan Meta Puspita Sari, terimakasih atas dukungan yang kalian berikan, semoga kita menjadi saudara yang akan selalu kompak dan dapat membahagiakan orangtua kita.
4. Sahabat-sahabat ku yang selalu ada dan membantu ku disaat senang maupun susah terimakasih atas dukungan kalian dan hanya bisa ku balas dengan ucapan terimakasih sebanyak-banyaknya, teruntuk kalian yang tak bisa kusebutkan namanya karna kalian selalu ada dihati.



## KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat-Nya, serta dengan usaha sepenuh hati, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar S.ST.Par pada program studi Administrasi Hotel Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) AMPTA Yogyakarta.

Fokus kajian skripsi ini adalah menjelaskan Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta, hasilnya menunjukkan bahwa *Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta.*

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah berperan, baik secara langsung maupun tidak langsung mewujudkan skripsi ini. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya secara tulus ikhlas penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Drs. Prihatno, MM selaku pembimbing I yang telah dengan teliti dan sabar memberikan bimbingan, pengarah dan lampiran skripsi, dan selaku Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.



2. Ibu Dra. Heni Susilawati, MM. selaku pembimbing II yang telah dengan teliti dan sabar memberikan bimbingan, pengarah dan lampenulis skripsi.
3. Bapak Arif Dwi Saputra, S.S, MM. selaku pengujian utama pendadaran yang telah memberikan banyak masukan, saran dan koreksi untuk menyempurnakan laporan skripsi ini.
4. Bapak Hermawan Prasetyanto, S.ST, MM. selaku Ketua Jurusan Perhotelan Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.
5. Kepada Manajemen Hotel Hyatt Regency Yogyakarta yang sudah memberikan izin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian.
6. Kepada para responden yaitu karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta yang telah menjadi sampel penelitian saya untuk menyelesaikan tugas ini.

Semoga bantuan Bapak/ Ibudan yang terkait sebagai amal ibadah Tuhan Yang Maha Kuasa.

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

Yogyakarta, 7 September 2017

Peneliti

## DAFTAR ISI

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.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK .....	xvii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Batasan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. LandasaTeori .....	7
1. Pengertian Hotel .....	7
2. Pengertian Food and Beverage Department .....	8
a. Pengolahanmakanan ( <i>Kitchen</i> ) .....	9

b. Restoran .....	9
c. Bar .....	10
d. Room Service.....	10
e. Function Hall.....	10
f. Stewarding.....	11
g. Pastry .....	11
3. Pengertian Motivasi.....	11
4. Teori Motivasi .....	13
5. Teori Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik.....	14
a. Motivasi Instrinsik .....	14
1) Prestasi ( <i>Achievement</i> ) .....	15
2) Pengakuan ( <i>Recognition</i> ) .....	15
3) Pekerjaan itu sendiri ( <i>The work it self</i> ) .....	15
4) Tanggung Jawab ( <i>Responsibility</i> ) .....	15
5) Pengembangan Potensi Individu ( <i>Advancement</i> ) .....	15
b. Motivasi Ekstrinsik.....	16
1) Gaji atau upah ( <i>Wages or Salaries</i> ) .....	16
2) Kondisi Kerja ( <i>Working Condition</i> ) .....	16
3) Kebijakan dan administrasi Perusahaan ( <i>Company Policy</i> ) .....	16
4) Hubungan antar pribadi ( <i>Interpersonal Relation</i> ) .....	17
5) Kualitas supervisi ( <i>Quality Supervisor</i> ).....	17
6. Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
7. Standar Kinerja Karyawan.....	19
8. Faktor Kinerja Karyawan .....	20
a. Kualitas.....	21
b. Kuantitas .....	21
c. Pelaksanaan Tugas .....	21
d. Tanggung Jawab.....	21
B. Kerangka Pemikiran Teoritik .....	22
C. Penelitian Terdahulu.....	22

1. DesvinBalindo (2014) .....	23
2. YudhaRadityaPratama(2015) .....	24
3. Evi Rosita (2015) .....	24
D. Hipotesis .....	25
<b>BAB III LANDASAN TEORI .....</b>	<b>26</b>
A. JenisPenelitian .....	26
B.LokasiPenelitian .....	26
1. LokasiPenelitian .....	26
2. WaktuPenelitian .....	27
C.PopulasidanSampel.....	27
1. Populasi .....	27
2. Sampel .....	27
D. Variabel, DefinisiKonsepdanOperasionalVariabel, Dan Indikator .....	28
1. VariabelTerikat / VariabelDependen (Variabel Y) .....	28
a. Kualitas .....	28
b. Kuantitas .....	28
c. PelaksanaanTugas .....	29
d. TanggungJawab .....	29
2. VariabelBebas / VariabelIndenden (Variabel X) .....	29
a. MoivasiInstrinsik (X1).....	29
1) Prestasi .....	29
2) Pengakuan.....	29
3) Pekerjaanitusendiri.....	30
4) TanggungJawab .....	30
5) Pengembangan .....	30
b. MotivasiEkstrinsik .....	30
1) GajiatauUpah .....	30
2) KondisiKerja.....	30
3) KebijakandanAdministrasi Perusahaan .....	30

4) HubunganAntarpribadi .....	31
5) KualitasSupervisi .....	31
E. MetodePengumpulan Data .....	31
1. TeknikObservasi .....	31
2. Kuesioner .....	32
3. StudiPustaka.....	32
F. MetodeAnalisis Data .....	33
1. UjiValiditas .....	33
2. UjiReliabilitas .....	34
3. RegresiLinierBerganda .....	34
4. Ujit (UjiParsial) .....	35
5. Uji F (UjiSerempak) .....	37
6. UjiKoefisienDeterminasi .....	38
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	40
1 SejarahHyatt Regency Yogyakarta .....	41
2. Profil Hyatt Regency Yogyakarta.....	41
3. Logo Hyatt Regency Yogyakarta .....	42
4. Visi-Misi Hyatt Regency Yogyakarta .....	43
a. Visi .....	43
b. Misi .....	44
5. Fasilitas Hyatt Regency Yogyakarta .....	45
a. Regency Club Lounge .....	45
b. TheCommunication Centre.....	45
c. Safety Deposit Boxes .....	46
d. KemangiBistro .....	46
e. Paseban Lounge .....	47
f. Panorama Teras .....	47
g. Bogey’s Teras .....	48
h. Room Service.....	48

i. Meeting Room .....	48
j. Laundry dan dry cleaning .....	49
k. 24 jam Assisten Manager.....	49
l. Shuttle Service .....	49
m. Camp Hyatt.....	49
n. Golf Course .....	50
o. Helth Club .....	50
p. Tennis.....	51
q. KolamRenang .....	51
6. TipeKamar Hyatt Regency Yogyakarta .....	51
a. Presiden Suite .....	52
b. Executive Suite .....	53
c. Junior Suite .....	53
d. Regency Club .....	53
e. Garden View .....	54
7. Food and Beverage Department .....	54
a. TugasdanJabatan Food and Beverage Department .....	56
1) Food and Beverage Service .....	56
a) Director of Food and Beverage .....	56
b) Steward, Conference Banquet,dan Restaurant Manager .....	57
c) Assistant Manager .....	57
d) Team Leader .....	57
e) Waiter/Waitress .....	57
f) OrderTaker .....	58
g) Steward.....	58
2) Food and Beverage Product.....	58
a) Executive Chef .....	58
b) Executive Sous Chef .....	58
c) Baker .....	59
d) Sous Chef.....	59

e) Chef De Partie .....	59
f) Commis.....	59
g) Apprentice.....	59
b. Jadwal Kerja .....	60
B. Analisa Data Penelitian .....	61
1. Deskripsi Responden .....	61
a. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
b. Berdasarkan Usia .....	62
c. Berdasarkan Pendidikan.....	63
d. Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
2. Hasil Uji Instrumen .....	65
a. Hasil Uji Validitas.....	65
b. Hasil Uji Reliabilitas.....	67
3. Hasil Analisa Data .....	69
a. Uji Regresi Linier Bergada .....	69
4. Hasil Pengujian Hipotesis.....	70
a. Uji Hipotesis 1 Menggunakan Uji F .....	70
b. Uji Hipotesis 2 Menggunakan Uji t .....	71
c. Uji Koefisien Determinasi .....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>79</b>

## LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 TipedanHargaKamar .....	52
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia .....	62
Tabel 4.4 Data Responden Menurut Pendidikan.....	63
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas butir Instrumen Motivasi Instrinsik .....	66
Tabel 4.7Hasil Uji Validitas butir Instrumen Motivasi Ekstrinsik .....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas butir Instrumen Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.10 Coefficients .....	69
Tabel 4.11 Anova .....	71
Tabel 4.12 Model Summary .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Pemikiran Teoritik.....	22
Gambar 4.1 Peta Lokasi Hyatt Regency Yogyakarta.....	42
Gambar 4.2 Logo Hyatt Regency Yogyakarta.....	43
Gambar 4.3 Organisasi <i>Food and Beverage Department</i> .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Surat Permohonan Penelitian
Lampiran 2	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 3	: Struktur Organisasi
Lampiran 4	: Contoh Kuesioner
Lampiran 5	: Data Rekapitulasi
Lampiran 6	: Tabel r
Lampiran 7	: Tabel F
Lampiran 8	: Tabel t
Lampiran 9	: Hasil Olah Data SPSS 23.0
Lampiran 10	: Lembar Bimbingan

## ABSTRAK

Pemberian motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sangat penting, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Suatu kinerja dari karyawan yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan jumlah sampel 60 responden yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Food & Beverage Department* di Hyatt Regency Yogyakarta menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data utamanya dengan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji T, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji F diperoleh adalah  $F_{hitung}$  sebesar 19,405 dengan  $df = 2$  maka di peroleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,16 karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_{01}$  ditolak hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta. Dari perhitungan uji t untuk nilai variabel uji t untuk variabel uji t untuk faktor motivasi karyawan dengan sub variabel Motivasi Instrinsik diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,015 dan sedangkan besarnya nilai  $t_{tabel}$  ( $df = 57$ ) adalah 1,672 ( $2,015 > 1,672$ ), sub variabel Motivasi Instrinsik. dibuktikan besarnya nilai  $t_{hitung}$  2,015 dan sedangkan besarnya nilai  $t_{tabel}$  ( $df = 57$ ) adalah 1,672 ( $2,015 > 1,672$ ). sedangkan untuk sub variabel Motivasi Ekstrinsik diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,268 dan sedangkan besarnya nilai  $t_{tabel}$  ( $df = 57$ ) adalah 1,672 ( $4,268 > 1,672$ ). Demikian dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_{02}$  ditolak dapat disimpulkan bahwa Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan namun dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  kedua sub variabel faktor motivasi bahwa Motivasi Ekstrinsik paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena melalui Motivasi Ekstrinsik karyawan di dalam hotel akan lebih meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik dan Motivasi Ekstrinsik mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh dengan nilai 0,405 dengan demikian menjelaskan bahwa Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh 40,5% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 59,5% diduga dari faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, stres kerja, dan pelatihan yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Kata Kunci : Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : MeldaOktriviani

NIM : 313100632

Program Studi : Administrasi Hotel

Judul Skripsi : Pengaruh  
MotivasiInstrinsikdanEkstrinsikTerhadapKinerjaKaryawan di  
Hyatt Regency Yogyakarta.

Dengan ini menyatakan skripsi ini benar-benar karya saya sendiri, sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang dituliskan atau diterbitkan orang lain kecuali diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 7 September 2017

Peneliti

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Organisasi merupakan kumpulan atau kelompok orang yang bekerjasama. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu seperti lingkungan, cara atau metode, material, mesin, uang dan beberapa sumber daya lainnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi yang dimaksud adalah organisasi dalam perusahaan yang bergerak dibidang jasa seperti hotel. Suatu hal yang penting bahwa keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek Sumber Daya Manusia yang berorganisasi di sebuah perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Dalam sebuah hotel agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan perhotelan saat ini hotel harus mampu mengolah Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat meningkatkan kualitas produktivitas di perusahaan tersebut.

Seperti Hotel Hyatt Regency Yogyakarta merupakan perusahaan perhotelan yang bergerak dibidang jasa. Hotel tersebut beralamat Jalan Palagan Tentara Pelajar Yogyakarta 55581, Indonesia. Hyatt Regency Yogyakarta terletak di lingkaran luar utara Yogyakarta,

dapat ditempuh dari bandara Adi Sucipto dalam waktu 20 menit dan 15 menit dari Malioboro atau pusat kota. Hyatt Regency Yogyakarta berdiri di tengah taman lapangan golf yang didesain dengan indah. Berdiri pada tahun 1997 di atas lahan seluas 22 hektar, Hyatt Regency Yogyakarta didesain oleh para ahli sehingga bentuk bangunan hotel menyerupai salah satu keajaiban dunia yaitu Candi Borobudur.

Hyatt Regency Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, perusahaan seperti Hyatt Regency Yogyakarta harus memiliki kualitas kerja yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki keinginan kerja yang tinggi secara tidak langsung akan membantu perusahaan untuk dapat tercapainya sasaran target perusahaan, namun sebaliknya jika seseorang karyawan tidak memiliki keinginan kerja yang tinggi dalam arti kinerja yang kurang baik dapat merugikan suatu organisasi maupun perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal dengan mengerjakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar organisasi. Kinerja karyawan yang seperti di atas sudah mendukung tercapainya suatu tujuan organisasi. Karyawan yang sudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya harus memiliki keinginan yang tinggi agar berusahalah lebih baik lagi daripada sebelumnya. Suatu organisasi yang baik juga harus meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang akan hal tersebut merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.



Perusahaan yang mengharapkandapatbertahandalampersainganlingkukanganbisnis yang tidakmenentuharusmemberikanpeningkatankinerjakaryawan.Olehkarenaitus ebuahperusahaanharusmemilikikaryawan yangsemangtdalambekerja,biasadisebutdenganmotivasidalambekerjahalters ebutdapatmembuatseorangkaryawanmampumelakukanperkerjaandenganlebi hbaikdarisebelumnya.

MenurutMoh.As'ad (2012:44) motivasikerjaadalahsuatu yang menimbulkansemangatataudorongankerja.Olehsebabitumotivasikerjadalamp sikologikaryabiassa di sebutpendorongsemangatkerja.Kuatdanlemahnyamotivasikerjaseseorangten agakerjaikutmenentukanbesarkecilnyaprestasinya.Dalamhalinimenentukanb ahwaseorangkaryawanmemilikifakto- faktorpenentudalammelakukaanperkerjaannyaupundaridiridiasendirimap undari orang sekitarmereka. Hal inibisadisebutdenganmotivasiinstrinsiktujuandariseseorang yang memilikikeinginan yang kuatuntukmengetahuihalatausesuatulebihuntukdiridiasendiritanpadorongan orang lain, bedadenganmotivasiextrinsikdanmotivasiinstrinsikyaitumotivasiextrinsiks eseorang yang memilikikeinginanuntukmendapatkanebuahpujiandari orang sekitarbukankarnakeinginanuntukmengetahuisesuatudenganlebihpahamlagit etapimelakukansesuatuuntukmengharapkansesesuatudari orang lain.

Suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik bila manajemen sumberdaya manusia yang tidak baik dalam pengelolaannya. Sebaliknya jika manajemen sumberdaya manusia yang baik dalam mengelola maka sumberdaya manusia yang dihasilkan juga baik. Demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variable motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Hotel Hyatt Regency Yogyakarta. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai:

**“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta”.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, terdapat beberapa masalah yang akan diteliti. Untuk menjawab fokus masalah tersebut maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu:

1. Apakah ada pengaruh motivasi intristik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta?
2. Motivasi manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta?

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Hyatt Regency Yogyakarta, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta pada *Food and Beverage Department*.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana sudah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui informasi mengenai:

1. Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta.
2. Motivasi manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Pihak Hotel

Sebagai bahan pertimbangan bagi hotel dalam membuat kebijakan untuk memecahkan masalah pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi STP AMPTA Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan acuan untuk penelitian yang lebih lanjut khususnya yang berhubungan dengan penulisan ini.

3. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui penerapan teori yang diperoleh di bangkukuliahdenganrealita yang terjadi di

lapangan. Mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta.