

INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION AND EXTRINSIC
MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE
AT BALI TROPIC RESORT AND SPA HOTEL
IN NUSA DUA, BADUNG

Oleh :
Ni Ketut Asti Saputri

ABSTRACT

Bali Tropic Resort and Spa Hotel in Nusa Dua, Badung pays attention to intrinsic motivation and extrinsic motivation, but also encountered problems in efforts to improve employee performance. The formulation of the problem in this study is: how is the influence partially or simultaneously between intrinsic motivation and extrinsic motivation to employee performance at the Bali Tropic Resort and Spa Hotel in Nusa Dua, Badung? The purpose of the study was to determine the effect of partial and simultaneous between intrinsic motivation and extrinsic motivation to employee performance at the Bali Tropic Resort and Spa Hotel in Nusa Dua, Badung. The number of samples was determined by the proportionate stratified random sampling method as many as 96 employees. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, determination analysis, partial significance test (t-test) and simultaneous significance test (F-test).

The results obtained by the multiple linear regression equation are: $Y = 7,222 + 0,542X_1 + 0,623X_2$, explaining that there is a simultaneous positive influence between intrinsic motivation and extrinsic motivation to employee performance. The determination coefficient of 0.581 shows that changes in intrinsic motivation and extrinsic motivation simultaneously contribute to changes in employee performance by 58.10%, while the remaining 41.90% is explained by other variables not discussed in this study. the results of the partial significance test (t-test), obtained $t_1\text{-count} = 4.182 > t\text{-table} = 1.661$ lies in the area of rejection H_0 with sig value. $0,000 < 0,05$ so H_0 is rejected or H_1 accepted means intrinsic motivation has a positive and significant effect to employee performance. $t_2\text{-count} = 5.753 > t\text{-table} = 1.661$ is located in the area of rejection H_0 with sig value. $0,000 < 0,05$ so H_0 is rejected or H_1 accepted means extrinsic motivation has a positive and significant effect to employee performance. The result of simultaneous significance test (F-test) obtained $F\text{-count} = 64,483 > F\text{-table} = 3.09$ is located in the rejection area H_0 with sig value. $0,000 < 0,05$ so H_0 is rejected or H_1 accepted means intrinsic motivation and extrinsic motivation have a positive and significant effect simultaneously to employee performance.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Employee Performance.

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL BALI TROPIC RESORT AND SPA
DI NUSA DUA, BADUNG

ABSTRAK

Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung memberikan perhatian pada motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, namun juga ditemui permasalahan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimanakah pengaruh secara parsial maupun simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung. Jumlah sampel ditentukan dengan metode *proportionate stratified random sampling* sebanyak 96 orang karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test).

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 7,222 + 0,542X_1 + 0,623X_2$, menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,581 menunjukkan bahwa perubahan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 58,10%, sedangkan sisanya 41,90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh t_1 -hitung = 4,182 > t-tabel = 1,661 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. t_2 -hitung = 5,753 > t-tabel = 1,661 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji signifikansi simultan (F-test) diperoleh F-hitung = 64,483 > F-tabel = 3,09 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dengan menggunakan alat ukur tertentu (Mangkunegara, 2013 : 67). Meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merujuk pada hasil dari perilaku, dinilai oleh beberapa faktor atau standar mutu kerja. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik termasuk variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins dan Judge, 2015 : 17).

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Seorang pimpinan harus mempertimbangkan situasi dalam penggunaan jenis motivasi, serta keadaan individu setiap karyawan, karena pada hakekatnya setiap karyawan memiliki perbedaan sikap maupun kemampuan (Luthans, 2008 : 270). Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya Motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal (motivasi intrinsik) atau eksternal (motivasi ekstrinsik) tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai. Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya.

Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan (Ridwan, 2011). Motivasi ekstrinsik (dari luar) adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik (Fahmi, 2014 : 108). Motivasi ekstrinsik digolongkan menjadi tiga yaitu motivasi finansial, motivasi non finansial dan motivasi sosial (Supardi dan Anwar, 2011 : 48-55).

Hotel Bali Tropic *Resort and Spa* sebagai tempat penelitian merupakan salah satu hotel bintang lima di Kabupaten Badung yang sedang berbaur dalam persaingan dengan usaha sejenis khususnya di kawasan Nusa Dua. Jumlah kamar Hotel Bali Tropic *Resort and Spa* di Nusa Dua, Badung sebanyak 150 unit dengan jumlah karyawan adalah 188 orang yang dipimpin oleh 1 orang *general manager* selaku *top management* (pimpinan manajemen puncak).

Nilai penjualan jasa pada Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung tahun 2013-2017 berfluktuasi setiap tahun. Rata-rata penjualan jasa mengalami penurunan sebesar 3,19% per tahun dengan peningkatan terjadi pada tahun 2014 sebesar 11,00%, sedangkan tahun 2015-2017 selalu mengalami penurunan dengan penurunan tertinggi terjadi pada tahun 2015 sebesar 16,92%. Terjadinya penurunan nilai penjualan jasa dalam tiga tahun terakhir menunjukkan

adanya permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi, diketahui permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan. Rendahnya inisiatif beberapa orang karyawan dalam menganalisis permasalahan sehingga kurang mampu membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan masalah. Ditemukan juga kerja sama karyawan masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai satu kelompok disebabkan karena banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan secara individual disertai tingginya persaingan antar sesama karyawan dan adanya ketidakcocokan bekerja sama dengan rekannya. Hal ini dapat dikatakan sebagai indikasi rendahnya kinerja karyawan Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung.

Manajemen Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung melakukan beberapa usaha dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Setiap karyawan diberikan kesempatan sama untuk berprestasi, memperoleh penghargaan dan mendapatkan promosi jabatan, memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada karyawan secara periodik, dan perusahaan mempunyai ketentuan yang mengatur tentang status pekerja. Meskipun demikian masih ditemui keluhan-keluhan karyawan berkaitan dengan motivasi intrinsik. Beberapa orang karyawan yang menyatakan bahwa sudah lama bekerja namun belum ditetapkan sebagai pegawai tetap. Hal ini dapat menjadi penyebab rendahnya motivasi karyawan sehingga kurang dapat menetapkan dan mencapai tujuan dengan realistis. Diketahui juga dari hasil wawancara, beberapa orang karyawan merasakan pekerjaan yang diberikan tidak memberikan tantangan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung memberikan motivasi ekstrinsik berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial kepada setiap karyawan. Selain itu Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung melaksanakan pengawasan terhadap aktivitas kerja karyawan. Berdasarkan kenyataan, dapat dijelaskan beberapa masalah berkaitan dengan motivasi ekstrinsik. Adanya ketidaksesuaian antara harapan dengan uang servis yang diterima karyawan. Hal ini timbul karena kurangnya informasi bagian keuangan kepada karyawan berkaitan dengan laporan keuangan perusahaan terutama mengenai nilai penjualan. Masalah lainnya adalah kurangnya kemampuan penyelia atau supervisi dalam memotivasi kerja karyawan. Supervisi cenderung memberi usulan dan terkadang perintah yang tidak disertai praktek sehingga tidak menyelesaikan masalah namun justru mengganggu proses kerja.

Adanya perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka sangat layak dalam penelitian ini diteliti lebih jauh lagi pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh secara parsial antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Tropic *Resort and Spa* di Nusa Dua, Badung?
2. Bagaimanakah pengaruh secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Tropic *Resort and Spa* di Nusa Dua, Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Tropic *Resort and Spa* di Nusa Dua, Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Tropic *Resort and Spa* di Nusa Dua, Badung.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) adalah motivasi dipengaruhi dorongan dari dalam, dimana aktivitas yang dilakukan untuk mencari kesenangan bukan ganjaran atau *reward* (Badeni, 2014 : 78). Motivasi intrinsik adalah motivasi diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik. Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, dan cita-cita yang menjangkau ke masa depan (Darodjat, 2015 : 187). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari persaaan puas dalam melaksanakan pekerjaan sendiri, merupakan bagian langsung dari kandungan kerja yang datang dari dalam diri individu (Manullang, 2011 : 130). Dari pendapat para ahli tersebut diatas, yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya makna/manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya.

2.1.2 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*) adalah motivasi yang dipengaruhi rangsangan atau imbalan dari luar, dimana aktivitas yang dilakukan didasarkan pada ganjaran yang nyata (Badeni, 2014 : 78). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik (Fahmi, 2014 : 108). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi diakibatkan oleh faktor dari luar diri seseorang yang disebut ekstrinsik, yaitu kebijakan organisasi dan administrasi, supervisi, hubungan antar personal, dan gaji atau kompensasi

(Darodjat, 2015 : 192). Dari pendapat para ahli tersebut diatas, yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ditimbulkan oleh faktor dari luar diri seseorang, dan selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan motivasi untuk mengubah perilakunya ke arah yang lebih baik.

2.1.3 Kinerja Karyawan

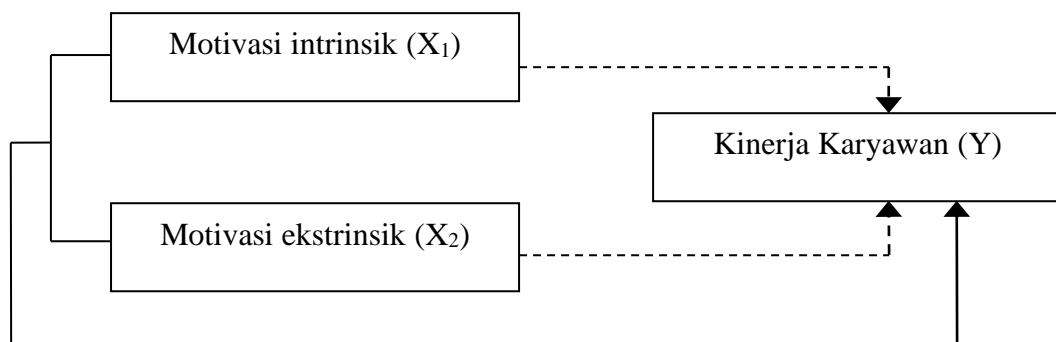
Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2015 : 105). Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2014 : 229). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013 : 549). Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sejenis yang telah dipublikasikan secara ilmiah digunakan sebagai kajian empiris, adalah penelitian : Budianto (2013), Linawati (2014) dan Akbar (2016) menemukan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Adapun kerangka pikir penelitian ini dapat dijelaskan dalam bentuk skema seperti pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

- - - - - : Pengaruh parsial
- : Pengaruh simultan.

Gambar 2.1 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didasarkan pada landasan teoritis dan kajian penelitian terdahulu. Selanjutnya berdasarkan pada landasan teoritis dan kajian penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis.

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan kajian pustaka dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dinyatakan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Bali Tropic Resort and Spa beralamat di Jalan Pratama No. 34A, Nusa Dua, Badung. Obyek dalam penelitian adalah karyawan Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung berkaitan dengan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

3.2 Identifikasi Variabel

1. Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014 : 59). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2).
2. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014 : 59). Penelitian ini menggunakan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu : data kuantitatif dan data kualitatif. Menurut sumbernya, data dalam penelitian ini terdiri dari : data primer dan data sekunder.

3.4 Metode Penentuan Sampel

Jumlah populasi sebagai responden dalam penelitian ini adalah 188 orang karyawan Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung tahun 2017. Pertimbangan keterbatasan biaya, waktu dan tenaga disamping karena jumlah populasi cukup banyak, maka sampel penelitian ditentukan secara *proportionate*

stratified random sampling sebesar 50% dari jumlah populasi pada masing-masing bagian/departemen, tidak termasuk 1 orang *general manager*. Diperoleh sampel : 96 orang karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai berikut : jawaban STS (sangat tidak setuju) = skor 1, TS (tidak setuju) = skor 2, CS (cukup setuju) = skor 3, S (setuju) = skor 4 dan SS (sangat setuju) = skor 5.

3.6 Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Persamaan garis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

2. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/sumbangan perubahan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap perubahan kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

3. Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

4. Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

IV. PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden laki-laki pada Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung adalah sebanyak 68 orang (70,83%), sedangkan responden perempuan sebanyak 28 orang (29,17%). Dapat dikatakan bahwa Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung membutuhkan jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki jika dikaitkan dengan tuntutan tugas dan beban pekerjaan dalam aktivitas usahanya. Sebagian besar responden berada pada rentang umur 31-40 tahun, yaitu sebanyak 42 orang (43,75%) dari seluruh sampel. Rentang umur tersebut biasanya karier karyawan mulai menanjak sehingga tentunya masih mempunyai motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.

Responden sebagian besar adalah lulusan Diploma (Pariwisata) yaitu 45 orang (46,87%), selanjutnya adalah SMA sebanyak 41 orang (42,71%) dan S1 sebanyak 10 orang (10,42%). Pendidikan menentukan keahlian yang dimiliki seseorang dan tentunya menentukan posisinya pada perusahaan. Hal ini berarti tingkat pendidikan adalah penting dalam perekrutan karyawan sesuai dengan jabatannya. Karakteristik responden sesuai dengan departemen tugasnya dalam struktur organisasi, yang terbanyak adalah pada *Housekeeping Department* yaitu 39 orang (40,63%). Hal ini dapat dimaklumi karena departemen ini membutuhkan jumlah karyawan yang lebih besar dibandingkan dengan departemen lainnya khususnya pada kegiatan pelayanan kamar.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Motivasi Intrinsik (X_1)

Distribusi frekuensi jawaban responden dari 5 indikator variabel motivasi intrinsik tergolong dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3,68, meskipun demikian masih ada satu indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu pengakuan dan penghargaan, dan kebutuhan untuk merealisasikan diri.

2. Motivasi Ekstrinsik (X_2)

Distribusi frekuensi jawaban responden dari 6 indikator variabel motivasi ekstrinsik tergolong dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3,73, meskipun demikian masih ada dua indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu supervisi dan motivasi finansial.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi jawaban responden dari 8 indikator variabel kinerja karyawan tergolong dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3,89, meskipun demikian masih ada dua indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu inisiatif dan kerja sama.

4.2 Pembahasan Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Menganalisis pengaruh antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Bali Tropic *Resort and Spa* di Nusa Dua, Badung maka digunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test) yang diolah dengan program *SPSS 18.0 for Windows*. Tabulasi hasil analisis, disajikan seperti pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Tabulasi Hasil Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Tropic *Resort and Spa* di Nusa Dua, Badung

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
(1)	(2)	(4)	(5)
Konstanta	7,222	-	-
Motivasi intrinsik (X_1)	0,542	4,182	0,000
Motivasi ekstrinsik (X_2)	0,623	5,753	0,000
R	= 0,762		
R ²	= 0,581		
F-hitung	= 64,483		
Signifikan F	= 0,000		

Sumber : Hasil olah data menggunakan *SPSS 18.0 for Windows*.

4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda. Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui $a = 7,222$, $b_1 = 0,542$ dan $b_2 = 0,623$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 7,222 + 0,542X_1 + 0,623X_2$, memberikan informasi bahwa :

1. $a = 7,222$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik atau nilainya adalah konstan maka skor kinerja karyawan adalah sebesar rata-rata 7,222.
2. $b_1 = 0,542$ artinya apabila variabel motivasi ekstrinsik dianggap konstan maka meningkatnya skor motivasi intrinsik sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,542.
3. $b_2 = 0,623$ artinya apabila variabel motivasi intrinsik dianggap konstan maka meningkatnya skor motivasi ekstrinsik sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,623.

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Bali Tropic *Resort and Spa* di Nusa Dua, Badung. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti ada pengaruh yang searah, dimana jika secara simultan persepsi karyawan pada motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

4.2.2 Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan perubahan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap perubahan kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui nilai koefisien determinasi dengan R²

sebesar 0,581 menunjukkan bahwa perubahan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 58,10%, sedangkan sisanya 41,90% dijelaskan oleh variabel lain di luar perubahan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.2.3 Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

1. Menentukan Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1, b_2 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

2. Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan : $n-k-1 = 96-2-1 = 93$, test satu sisi pada sisi kanan diperoleh nilai t-tabel ($0,05 ; 93$) = 1,661 (Tabel Distribusi t).

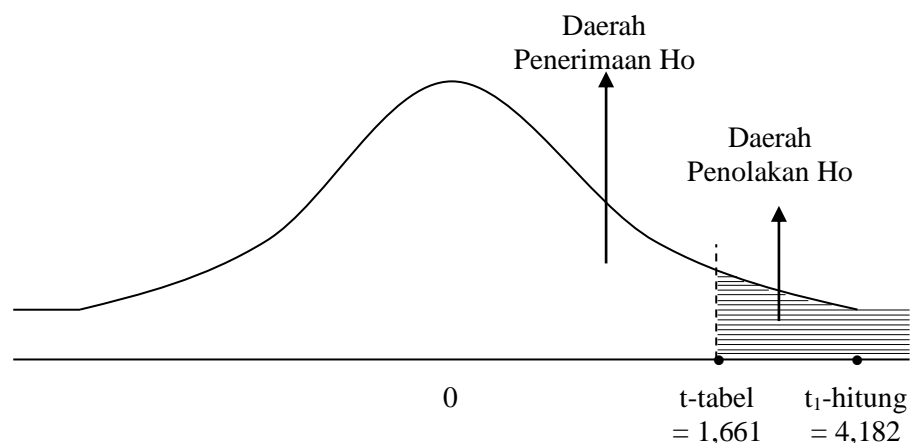
3. Menghitung t-hitung

Hasil perhitungan pada Tabel 4.1 diperoleh :

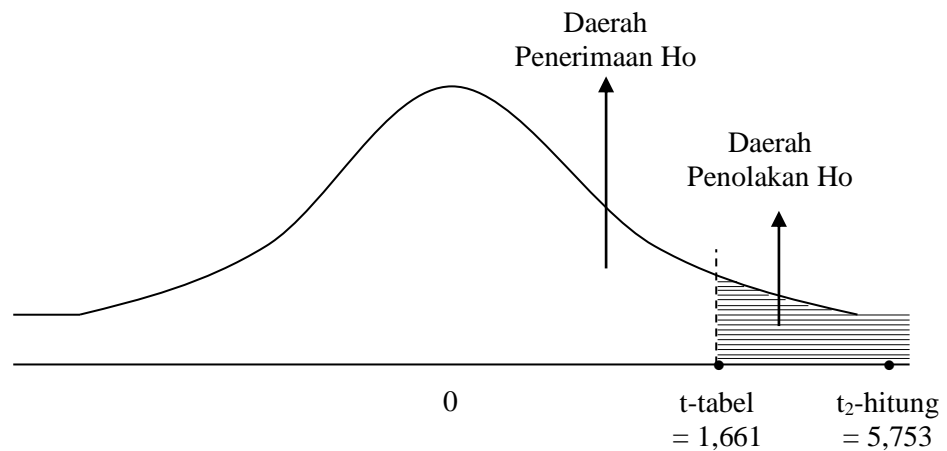
t_1 -hitung = 4,182

t_2 -hitung = 5,753.

4. Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0



Gambar 4.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (t-test Uji b_1)



Gambar 4.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (t-test Uji b₂)

5. Kriteria Pengujian
 - a. Ho ditolak jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 1,661$ atau nilai sig. $\leq 0,05$, berarti pengaruh signifikan.
 - b. Ho diterima jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel} = 1,661$ atau nilai sig. $> 0,05$, berarti pengaruh tidak signifikan.
6. Mendapatkan Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.1 dan sesuai Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 diperoleh :

 - a. $t_1\text{-hitung} = 4,182 > t\text{-tabel} = 1,661$ terletak pada daerah penolakan Ho dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak atau Hi diterima berarti motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. $t_2\text{-hitung} = 5,753 > t\text{-tabel} = 1,661$ terletak pada daerah penolakan Ho dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak atau Hi diterima berarti motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji statistik t mendukung hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Bali Tropic *Resort and Spa* di Nusa Dua, Badung.

4.2.4 Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

1. Menentukan Formulasi Hipotesis

Ho : $b_{1,2} = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

$H_i : b_{1,2} > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

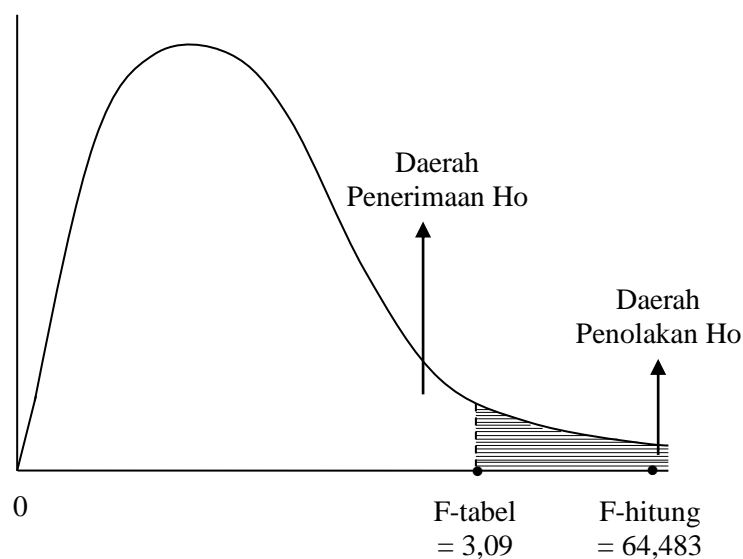
2. Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), derajat bebas pembilang : $k = 2$ dan derajat penyebut : $n-k-1 = 96-2-1 = 93$ maka diperoleh nilai F tabel $0,05 (3 ; 93) = 3,09$ (Tabel Distribusi F).

3. Menghitung F-hitung

Hasil perhitungan pada Tabel 4.1 diperoleh F-hitung = 64,483.

4. Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0



Gambar 4.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (F-test Uji $b_{1,2}$)

5. Kriteria Pengujian

- H_0 ditolak jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = 3,09$ atau nilai sig. $\leq 0,05$, berarti pengaruh signifikan.
- H_0 diterima jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel} = 3,09$ atau nilai sig. $> 0,05$, berarti pengaruh tidak signifikan.

6. Mendapatkan Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.1 dan sesuai Gambar 4.3 diperoleh $F\text{-hitung} = 64,483 > F\text{-tabel} = 3,09$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_i diterima berarti motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji statistik F mendukung hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung.

V. KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 7,222 + 0,542X_1 + 0,623X_2$, menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung.
2. Koefisien determinasi sebesar 0,581 menunjukkan bahwa perubahan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 58,10%, sedangkan sisanya 41,90% dijelaskan oleh variabel lain di luar perubahan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh t_1 -hitung = 4,182 > t-tabel = 1,661 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. t_2 -hitung = 5,753 > t-tabel = 1,661 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi simultan (F-test) diperoleh F-hitung = 64,483 > F-tabel = 3,09 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran-saran

Dalam usaha lebih meningkatkan kinerja karyawan maka dapat disarankan bagi Hotel Bali Tropic Resort and Spa di Nusa Dua, Badung, yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan motivasi intrinsik dengan cara manajemen sebaiknya mengusahakan menetapkan status karyawan tetap sebagai pengakuan dan penghargaan terutama bagi yang sudah lama mengabdikan di perusahaan sehingga karyawan dapat menetapkan dan mencapai tujuan dengan realistis. Manajemen sebaiknya lebih sering memberikan pekerjaan menarik yang menantang sehingga karyawan mendapatkan kesempatan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan atau potensi dirinya.
2. Meningkatkan motivasi ekstrinsik sebaiknya sikap penyelia atau supervisi ditingkatkan dalam memotivasi kerja karyawan yaitu dengan memberi usulan atau perintah yang disertai praktek sehingga mampu lebih memotivasi

karyawan untuk bekerja lebih baik. Manajemen sebaiknya lebih transparan dalam memberikan informasi berkaitan dengan perhitungan uang servis sehingga dirasakan adil dan ada kesesuaian dengan nilai penjualan yang dicapai.

3. Kinerja pegawai ditingkatkan dengan cara meningkatkan kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai satu kelompok sehingga hasil yang didapat lebih baik. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan tugas, sehingga pegawai lebih termotivasi dan mempunyai inisiatif dalam menganalisis permasalahan untuk membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Febrian Nurtaneo. 2016. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 1 (2) : 1-20.
- Ardana, I Komang, Wayan Mudiarta Utama dan Wayan Mujiati. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Budianto. 2013. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *JSM (Jurnal Sains Manajemen) Program Magister Sains Manajemen Unpar II* (2) : 78-88.
- Budiharjo, Jehoshaphat Tanujayaputra. 2015. "Analisis Hubungan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Swiss-Belinn Tunjungan Surabaya". *Jurnal Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra* : 424-435.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Fahmi, Irham, 2014. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2013. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Linawati. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang)". *Jurnal Kinerja* 18 (1) : 81-89.
- Luthans, Fred, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.
- Manullang, M. 2011. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Aksara Baru.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan dan Akdon. 2013. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Ridwan, Lutfi Fauji. 2011. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Suatu Kajian Literatur". *Jurnal Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran, Bandung* : 1-9.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi dan Syaiful Anwar. 2011. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : UII Press.
- Umar, Husein. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, J. 2011. *Komunikasi dan Pekomunikasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliantini, Puspa. 2017. *Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.