



PENGARUH MOTIVASI PADA *EMPLOYEE PERFORMANCE* DI INDUSTRI PERHOTELAN

Oleh

Aditya Pratomo¹⁾, Tiurida Lily Anita²⁾, Elizabeth Bryana Stone³⁾**^{1,2,3}Universitas Bina Nusantara, Hotel Management Department, Jakarta****E-mail: ¹pratomo_aditya@binus.ac.id, ²tiurida.anita@binus.ac.id,****³elizabethbryanas30@gmail.com****Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Secara umum karyawan jelas bekerja untuk mendapatkan tunjangan moneter, namun kompensasi dan penghargaan moneter ini bukan satu-satunya persyaratan bekerja untuk semua karyawan. Beberapa dari mereka membutuhkan kenaikan gaji dan bonus untuk membuat diri mereka termotivasi sementara yang lain membutuhkan pengakuan dan tunjangan non-moneter. Penelitian ini bertujuan untuk membahas bagaimana motivasi ekstrinsik dan intrinsik dapat menghambat atau meningkatkan tingkat motivasi karyawan. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dikatakan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini meneliti karyawan industri perhotelan untuk mempelajari pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Ada hubungan positif motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan dengan kinerja mereka. Dengan meningkatnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik, kinerja karyawan cenderung meningkat juga.

Kata Kunci: Employee's Performance, Motivation, Extrinsic Motivation, Intrinsic Motivation, Hotel Industry

PENDAHULUAN

Karyawan yang termotivasi dapat membawa hasil terbaik dan pencapaian tujuan. Manajer di organisasi mana pun biasanya bertanggung jawab untuk menyelesaikan sesuatu melalui karyawan. Seorang manajer yang baik harus tahu bagaimana memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tetapi itu mudah dikatakan daripada implementasi. Motivasi membantu karyawan untuk berkoordinasi dan bekerja sama sehingga dapat dimanfaatkan sebaik mungkin sebagai sumber daya manusia [1].

Dalam organisasi kontemporer di mana ada tarik ulur untuk keunggulan kompetitif, elemen kunci untuk retensi bakat adalah motivasi [2]. Organisasi harus menciptakan lingkungan tempat kerja yang memotivasi dan di mana karyawan ingin tinggal dan tumbuh [3]. Organisasi memang membutuhkan sumber daya keuangan untuk mencapai tujuan tetapi kita tidak dapat menyangkal pentingnya sumber daya manusia juga. Suatu organisasi kuat hanya

jika tenaga kerjanya kuat, itulah sebabnya karyawan perlu diperlakukan dengan hati-hati dan lembut [4].

Kinerja karyawan didasarkan pada banyak faktor di mana motivasi dianggap penting. Karyawan yang termotivasi berorientasi pada otonomi dan didorong oleh diri sendiri. Tidak hanya motivasi itu meningkatkan kinerja tetapi juga keterlibatan kerja dan kemauan untuk mengambil tanggung jawab juga meningkat ketika karyawan menjadi lebih termotivasi.

Belajar melalui pelatihan dapat mempengaruhi motivasi karyawan karena kepuasan meningkat dengan pelatihan [5] dan karyawan yang puas berkinerja lebih baik [6].

Tanggung jawab motivasi tidak hanya pada manajer lini melainkan tiga kali lipat. Itu jatuh pada *top management*, *immediate boss* dan karyawan juga [7]. Karyawan yang termotivasi tidak hanya pekerja tim yang baik tetapi juga menikmati otonomi. Kolaborasi juga merupakan hasil dari motivasi [8]. Menurut



Staw (1976), karyawan dapat termotivasi dan tidak termotivasi berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. Teori ini tidak hanya membedakan motivasi intrinsik dari ekstrinsik tetapi juga menjelaskan bagaimana kategorisasi ini dapat digunakan untuk memotivasi karyawan [9]. Karyawan dapat termotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik pada saat yang sama sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan.

Menurut sebuah penelitian, karyawan dapat termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik dan keduanya berasal dari imbalan yang berbeda. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Sementara motivasi ekstrinsik bukan untuk kepentingan sendiri tetapi datang untuk imbalan dan pengakuan uang [10]. Karyawan dapat dimotivasi oleh kedua faktor tersebut. Organisasi dapat mengadaptasi berbagai cara untuk memotivasi karyawan. Untuk motivasi intrinsik, organisasi harus memberikan variasi tugas, identitas tugas, kepentingan tugas, variasi keterampilan, otonomi dan umpan balik sementara untuk memotivasi karyawan secara ekstrinsik, gaji, keamanan kerja dan komitmen tinggi kepada rekan dan supervisor diperlukan [11].

Menurut Porter et al (1996) motivasi karyawan sangat penting agar masalah pergantian karyawan dan kinerja yang kurang dapat dimitigasi. Jika angkatan kerja kurang termotivasi, itu bisa mahal bagi organisasi karena tenaga kerja yang kurang termotivasi akan mengakibatkan ketidakhadiran yang sering, moral rendah, peningkatan pengeluaran, pergantian staf yang tinggi dan produktivitas yang rendah [9]. Demotivasi adalah faktor penting yang berkontribusi pada turn-over yang tinggi [3]. Penelitian telah menunjukkan bahwa meskipun gaji di atas rata-rata, ada tingkat turnover yang tinggi di beberapa organisasi. Ini menunjukkan fakta bahwa hanya imbalan dan tunjangan moneter yang tidak berkontribusi dalam memotivasi karyawan [12]. Oleh karena itu, disarankan agar kenaikan gaji tidak cukup untuk menjadikan karyawan bekerja lebih baik atau meningkatkan kinerja karyawan [13].

Setiap karyawan membutuhkan rencana motivasi individu dan manajer tidak boleh mengikuti pendekatan satu ukuran untuk semua

untuk memotivasi karyawan. Sebagian besar penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi berkinerja lebih baik tetapi beberapa peneliti berpendapat bahwa tidak hanya motivasi tetapi keterampilan, persediaan dan peralatan juga berkontribusi dalam peningkatan kinerja [9].

Oleh karena itu, kami memutuskan untuk mempelajari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Makalah ini tidak hanya membantu mengidentifikasi pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan tetapi juga membedakan antara keduanya. Tulisan ini bertujuan untuk mengatasi masalah bagaimana motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat membantu untuk menentukan dan mempelajari kinerja karyawan dalam organisasi.

Penelitian ini bersifat unidimensional dan mencakup kinerja karyawan secara keseluruhan sehingga kuantitas/kualitas pekerjaan, kemandirian atau kebiasaan kerja produktif tidak dipelajari secara terpisah. (i) Untuk mempelajari dampak motivasi intrinsik terhadap Kinerja Karyawan? (ii) Untuk mempelajari dampak motivasi intrinsik terhadap Kinerja Karyawan?

LANDASAN TEORI

Intrinsic Motivation & Performance

Motivasi intrinsik atau motivasi tanpa uang adalah fenomena di mana seseorang ingin melakukan tugas karena dia ingin melakukannya. Tidak ada tekanan eksternal padanya untuk menyelesaikan tugas dan kinerja itu dengan lebih baik. Dalam sebuah studi eksplorasi Hennessey, Moran et al. (2014), telah dijelaskan bahwa motivasi disebabkan oleh rangsangan intrinsik. Setiap kali kami menggambarkan motivasi intrinsik, para peneliti telah menghubungkannya dengan pelaku tugas. Penyelesaian tugas dalam hal ini memberikan kesenangan dan kepuasan dan yang pada akhirnya mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja. Studi eksplorasi hanya menjelaskan hubungan berdasarkan teoritis [14]. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan motivasi karyawan. Sebuah studi yang dilakukan di sekolah menengah Somalia

menunjukkan bahwa guru yang termotivasi adalah pemain yang lebih baik. 80 responden dipilih dan kuesioner dibagikan di antara mereka. Ditemukan bahwa motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja [15]. Dalam organisasi, karyawan diberikan tugas dan target tertentu setelah memenuhi yang karyawannya dianggap berkinerja baik atau buruk. Kontribusi karyawan baik langsung maupun tidak langsung, terhadap tujuan organisasi juga disebut sebagai kinerja karyawan [16].

Deci dan Ryan (1985) menyatakan bahwa teori evaluasi kognitif mengatakan bahwa motivasi intrinsik dapat dibentuk oleh peristiwa eksternal. Jika imbalan untuk tugas tertentu yang harus dilakukan bersifat informasional maka akan ada motivasi intrinsik yang lebih tinggi karena individu akan merasa lebih kompeten dan jika imbalannya mengendalikan, maka motivasi intrinsik akan berkurang karena individu merasa tidak berdaya dan tidak kompeten [9].

Extrinsic Motivation & Performance

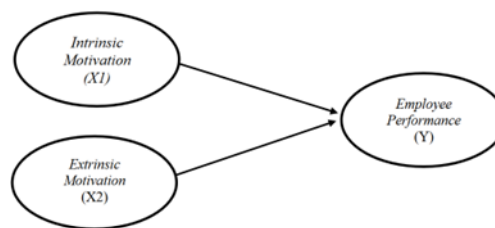
Motivasi ekstrinsik pada dasarnya mengacu pada pencapaian tujuan eksternal yang memotivasi individu untuk mencapai tugas [14]. Ada sejumlah faktor yang merangsang motivasi ekstrinsik. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan sebagai sosial dan lingkungan juga. Persaingan, pengawasan, evaluasi, Penghargaan, kontrol atas keterlibatan tugas dan batas waktu adalah semua faktor yang mengontrol motivasi ekstrinsik pada setiap individu [9]. Ada kesalahpahaman bahwa motivasi ekstrinsik harus selalu dihindari. Sementara motivasi intrinsik selalu memiliki hasil yang positif. Karyawan biasanya berpikir bahwa apa pun yang mereka lakukan memiliki efek pada gaji dan bonus mereka (motivator ekstrinsik) dan dengan demikian motivator ekstrinsik dapat menjadi masalah dalam organisasi. Jika motivasi untuk bekerja tergantung pada insentif nyata, maka ada motivasi ekstrinsik. Menurut teori harapan oleh Vroom (1964) baik motivasi ekstrinsik maupun intrinsik adalah prediktor kesejahteraan dan kinerja karyawan. Menurut beberapa peneliti lain, motivasi intrinsik dan ekstrinsik tidak

tergantungan satu sama lain, sementara yang lain mengatakan bahwa ada korelasi yang paling mungkin negatif [17].

Penelitian lain yang meneliti motivasi dan kinerja ekstrinsik dilakukan di sektor pendidikan menganalisis 950 mahasiswa program teknik. Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja siswa (Silva, Arrieta et al. 2018). Dalam konteks yang sama penelitian lain dilakukan di Nairobi. Ini telah mengumpulkan sampel 50 karyawan Pam Golding Properties untuk mempelajari peran motivasi intrinsik pada kinerja kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen dulu melibatkan karyawan saat menetapkan tujuan dan, dengan cara ini, mereka termotivasi dan kinerja mereka meningkat [3].

Penelitian ini diteliti untuk satu variabel independen dan dua variabel dependen. Variabel independen meliputi Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Sedangkan kinerja Karyawan merupakan variabel dependen.

Gambar 1 Konseptual Model



Berikut hipotesis penelitian ini:

H1: Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor perhotelan.

H2: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor perhotelan.

METODE PENELITIAN

Survei ini bersifat cross-sectional dan penelitian bersifat eksplanasi. Data primer dikumpulkan dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan hotel di Surabaya.



Populasi dan Sampel

Sumber data penelitian sering disebut sebagai populasi penelitian. Menurut Arikunto dalam [18] populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud dengan populasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian yang akan penulis lakukan, populasinya adalah semua karyawan yang bekerja di Oakwood Hotel and Residence Surabaya yang berjumlah 43 orang.

Berdasarkan jumlah populasi penelitian sebanyak 43 orang, maka besar sampel yang akan diambil pada penelitian ini berdasarkan pendapat Danim dalam penelitian [18] menjelaskan: jika populasi kurang dari 100 maka sampel harus diambil seluruhnya, dan jika populasi lebih besar dari 100 maka sampel harus minimal 10-25%. Berdasarkan pendapat di atas, populasi penelitian ini kurang dari 100, sehingga penulis mengubah seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 43 orang.

Instrumen Pengukuran

Kuesioner didistribusikan terutama di SDM, Keuangan dan operasi umum dengan menggunakan google form. Berikut ini adalah penjelasan pengukuran secara rinci. Pertanyaan kinerja karyawan diadopsi dari Setiawan (2021) dengan 8 indikator [19]. Pertanyaan-pertanyaan untuk motivasi intrinsik dibuat berdasarkan Herzberg dalam [20] sebanyak 5 indikator, dan motivasi ekstrinsik diadopsi dari Meng dan Wang dalam [21] terdiri dari 4 indikator.

Teknik Analisis

Teknik statistik untuk memeriksa data adalah partial least square (PLS) dan statistik reliabilitas menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Sciences/SPSS* dan Smart PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Demografis

Tabel 1. Demografis Responden

Demographis	Groups	Frekuensi	Persentase
Usia	20-25	14	32,6%
	26-30	17	39,5%
	31-40	11	25,6%
	41-45	0	0%
	>50	1	2,3%

Jenis Kelamin	Laki-Laki	29	67,4%
	Perempuan	14	32,6%
Pendidikan Terakhir	SMA	17	39,5%
	Diploma	15	34,9%
	Sarjana	11	25,6%
Status Kepegawaian	Karyawan Tetap	7	16,3%
	Karyawan Kontrak	36	83,7%
Masa Kerja	<1 tahun	2	4,7%
	1 tahun - 2 tahun	11	25,6%
	3 tahun - 4 tahun	30	69,8%

Sumber: Data primer diolah, 2022

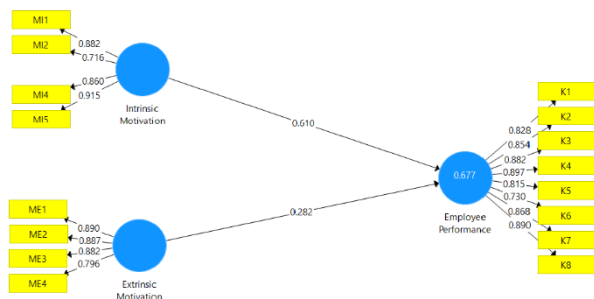
Berdasarkan dari data hasil responden yang berjumlah 43 orang, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 14 orang (32,6%), selanjutnya berusia 26-30 tahun sebanyak 17 orang (39,5%), selanjutnya yang berusia 31-40 tahun sebanyak 11 orang (25,6%), berusia 41-45 tahun tidak ada 0 (0%), dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 1 orang (2,3%). Sehingga dari hasil kuesioner ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 20-25 tahun. Menurut jenis kelamin, dapat diketahui bahwa total responden adalah sebanyak 43 orang, dengan jumlah responden laki-laki berjumlah 29 orang (67,4%) dan perempuan berjumlah 14 orang (32,6%). Sehingga dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 17 orang (39,5%), selanjutnya Diploma (D1 / D2 / D3) sebanyak 15 orang (34,9%), sedangkan responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1 / S2 / S3) yaitu sebanyak 11 orang (25,6%). Jika pada tabel di atas memperlihatkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA. Berdasarkan hasil kuesioner menurut status kepegawaian, dapat dilihat bahwa mayoritas dari responden merupakan karyawan kontrak sebanyak 36 orang (83,7%) yang berarti karyawan tersebut bekerja pada suatu perusahaan atau instansi dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan responden yang merupakan karyawan tetap sebanyak 7 orang (16,3%). Selanjutnya berdasarkan masa

kerja, mayoritas dari responden sudah bekerja pada perusahaan Oakwood Hotel and Residence Surabaya selama 3 tahun – 4 tahun.

Hasil pengukuran Outer Model

Analisis model pengukuran dilakukan dengan melakukan tes validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian.

Gambar 2 Outer Model



Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 3. Validitas dan Reliabilitas

Variables	CR	CA	AVE
<i>Intrinsic Motivation</i>	0,909	0,867	0,717
<i>Extrinsic Motivation</i>	0,922	0,887	0,748
<i>Employee Performance</i>	0,953	0,943	0,718

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada variabel *intrinsic motivation* memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0,909 dan *Cronbach Alpha* sebesar 0,867. Nilai dari keduanya melebihi 0,70 yang menunjukkan bahwa semua indikator memiliki validitas dan reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel *intrinsic motivation*. Kemudian terdapat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari variabel *intrinsic motivation* sebesar 0,717. Nilai ini berarti lebih besar dari 0,50 yang berarti variabel ini memiliki validitas yang baik. Pada variabel *extrinsic motivation* memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0,922 dan *Cronbach Alpha* sebesar 0,887. Nilai dari keduanya melebihi 0,70 yang menunjukkan bahwa semua indikator memiliki validitas dan reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel *extrinsic motivation*. Terdapat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari variabel *extrinsic motivation* sebesar 0,748. Nilai ini berarti lebih besar dari 0,50 yang berarti variabel ini memiliki validitas yang baik. Pada

variabel *employee performance* memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0,953 dan *Cronbach Alpha* sebesar 0,943. Nilai dari keduanya melebihi 0,70 yang menunjukkan bahwa semua indikator memiliki validitas dan reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel *employee performance*. Terdapat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari variabel *employee performance* sebesar 0,718. Nilai ini berarti lebih besar dari 0,50 yang berarti variabel ini memiliki validitas yang baik. Apabila memiliki validitas dan reliabilitas yang baik menunjukkan bahwa keseluruhan variabel tepat dan dapat dipercaya.

Hasil Pengukuran Inner Model

Inner Model digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Pada uji model struktural (*inner model*) menggunakan bantuan prosedur Bootstrapping dan Blindfolding dalam SmartPLS. Terdapat beberapa uji untuk mengukur model struktural yaitu seperti R-Square, F-Square dan Q-Square.

Tabel 4. R Square

Jalur	R-Square	Hasil
<i>Intrinsic Motivation – Employee Performance</i>	0,677	Moderate
<i>Extrinsic Motivation – Employee Performance</i>		

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai *R-Square* dari ketiga jalur yaitu *Intrinsic Motivation – Employee Performance*, dan *Extrinsic Motivation – Employee Performance* yaitu sebesar 0,667. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan dari kedua jalur ini termasuk hubungan yang *moderate* [22].

Tabel 5. R Square

Jalur	F-Square	Hasil
<i>Intrinsic Motivation – Employee Performance</i>	0,659	Besar
<i>Extrinsic Motivation – Employee Performance</i>	0,141	Kecil

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hubungan variabel *intrinsic motivation* terhadap *employee performance* termasuk hubungan yang besar karena bernilai 0,659.



Sedangkan hubungan variabel *extrinsic motivation* terhadap *employee performance* termasuk hubungan yang kecil karena bernilai 0,141 [22].

Tabel 6. Q Square

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-sse/220)
<i>Intrinsic Motivation</i>	172.000	172.000	
<i>Extrinsic Motivation</i>	172.000	172.000	
<i>Employee Performance</i>	344.000	208.016	0,395

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai Q² adalah 0,395. Karena nilai Q² lebih besar dari nol maka model tersebut sudah memenuhi relevansi prediktif di mana model sudah direkonstruksi dengan baik [23].

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji Hipotesis

Jalur	Original Sample (O)	T-statistic	P-Value	Kesimpulan
<i>Intrinsic Motivation – Employee Performance</i>	0,610	4,378	0,000	H1 diterima
<i>Extrinsic Motivation – Employee Performance</i>	0,282	2,336	0,010	H1 diterima

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SmartPLS 3.2.9 seperti terlihat pada Tabel di atas nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,610, *T-Statistic* sebesar 4,378 dan *P-Value* sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 $> 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “*Intrinsic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* di *Oakwood Hotel and Residence Surabaya*”, diterima. Maka, membuktikan bahwa *intrinsic motivation* terbukti memiliki pengaruh terhadap *employee performance*.

Berdasarkan hasil perhitungan terlihat pada Tabel di atas nilai *Original Sample* sebesar 0,282, *T-Statistic* sebesar 2,336 dan *P-Value* sebesar 0,010. Ketentuan pengambilan

keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010 $> 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi “*Extrinsic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* di *Oakwood Hotel and Residence Surabaya*”, diterima. Maka, membuktikan bahwa *extrinsic motivation* terbukti memiliki pengaruh terhadap *employee performance*.

PENUTUP

Kesimpulan

Alasan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh, arah, dan besarnya *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation* (variabel bebas) terhadap *employee performance* (variabel terikat) yang terjadi di industri perhotelan. Setelah diteliti hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation* memiliki dampak yang signifikan terhadap *employee performance*.

Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa *intrinsic motivation* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance* dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai *F-square* 0,659 yang dinyatakan besar dan nilai *P-Value* 0,000 yang kurang dari 0,05 memenuhi kriteria sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Untuk hasil uji hipotesis pada variabel *extrinsic motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini dapat dilihat dari nilai *F-square* yang dinyatakan kecil dan nilai *P-Value* 0,010 yang kurang dari 0,05 memenuhi kriteria sehingga hipotesis dinyatakan diterima

Saran

Saran secara teoritis, penelitian ini telah berkontribusi pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui *Intrinsic Motivation* dan *Extrinsic Motivation* terhadap *Employee Performance* pada bidang perhotelan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan atau SDM yang memiliki semangat



dan dorongan yang kuat dalam diri sendiri maupun dari faktor luar sangat mempengaruhi naik turunnya pola kinerja di perusahaan. Tentunya, arahan dan pemberian motivasi dari atasan akan membuat karyawan semakin tergerak untuk giat bekerja.

Pada implikasi managerial, tanggung jawab pekerjaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi adanya *Intrinsic Motivation*. Dalam hal ini karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan agar pekerjaan cepat terselesaikan. Dengan demikian, para manajer diharapkan memberikan ketetapan yang jelas tentang tanggung jawab karyawan agar dapat diukur kemajuannya. Perusahaan juga diharapkan untuk membuat lingkungan pekerjaan menjadi nyaman mungkin agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, hubungan antar karyawan sangat penting untuk ditingkatkan yang berkaitan dengan komunikasi termasuk pikiran, perasaan dan kerja sama. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja harmonis sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. E. Olusola, G. Yaw, and A. Addeh, "Employee Motivation and its Effects on Employee Productivity/ Performance," *J. Econ. Sustain. Dev.*, no. August, 2021, doi: 10.7176/jesd/12-16-11.
- [2] P. Korzynski, "Employee motivation in new working environment," *Int. J. Acad. Res.*, vol. 5, no. 5, pp. 184–188, 2013, doi: 10.7813/2075-4124.2013/5-5/b.28.
- [3] E. W. Waiyaki, *Effect Of Motivation On Employee Performance: A Case Of Pam Golding Properties Limited, Nairobi*. Nairobi, Africa: United States International University- Africa, 2017.
- [4] M. L. Ažić, "The impact of hotel employee satisfaction on hospitality performance," *Tour. Hosp. Manag.*, vol. 23, no. 1, pp. 105–117, 2017, doi: 10.20867/thm.23.1.8.
- [5] A. Tung, K. Baird, and H. P. Schoch, "Factors influencing the effectiveness of performance measurement systems," *Int. J. Oper. Prod. Manag.*, vol. 31, no. 12, pp. 1287–1310, 2011, doi: 10.1108/01443571111187457.
- [6] S. Ahmed, N. H. Abd Manaf, and R. Islam, "Measuring quality performance between public and private hospitals in Malaysia," *Int. J. Qual. Serv. Sci.*, vol. 9, no. 2, pp. 218–228, 2017, doi: 10.1108/IJQSS-02-2017-0015.
- [7] T. Bhuvanaiah and R. P. Raya, "Mechanism of Improved Performance-Intrinsic Motivation and Employee Engagement," *SCMS J. Indian Manag.*, pp. 92–97, 2015.
- [8] S. F. Slater, J. J. Mohr, and S. Sengupta, "Radical product innovation capability: Literature review, synthesis, and illustrative research propositions," *J. Prod. Innov. Manag.*, vol. 31, no. 3, pp. 552–566, 2014, doi: 10.1111/jpim.12113.
- [9] D. A. Siddiqui and N. ul Rida, "Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan," *Bus. Manag. Strateg.*, vol. 10, no. 1, p. 1, 2019, doi: 10.5296/bms.v10i1.14448.
- [10] W. Fong Silva, J. A. C. Arrieta, and C. Y. Quintero Castaneda, "Extrinsic motivation and its association with the teaching quality, student attitude and academic performance in engineering students," *Contemp. Eng. Sci.*, vol. 11, no. 104, pp. 5109–5116, 2018, doi: 10.12988/ces.2018.88454.
- [11] J. A. Forson, E. Ofosu-Dwamena, R. A. Opoku, and S. E. Adjavon, "Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana," *Futur. Bus. J.*, vol. 7, no. 1, pp. 1–12, 2021, doi: 10.1186/s43093-021-00077-6.
- [12] H. Aguinis and A. Glavas, "What We Know and Don't Know About Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda," *J. Manage.*, vol. 38, no. 4, pp. 932–968, 2012, doi: 10.1177/0149206311436079.
- [13] M. Sundström and S. Hjelm-Lidholm, "Re-positioning customer loyalty in a fast



- moving consumer goods market,” *Australas. Mark. J.*, vol. 28, no. 1, 2020, doi: 10.1016/j.ausmj.2019.09.004.
- [14] B. Hennessey, S. Moran, B. Altringer, and T. M. Amabile, *Extrinsic and Intrinsic Motivation*. 2014.
- [15] Y. Ali, M. Abdulkadir, and T. Jidka, “Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu,” *Int. J. Educ. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 24–38, 2016.
- [16] B. L. Rich, J. A. Lepine, and E. R. Crawford, “Job engagement: Antecedents and effects on job performance,” *Acad. Manag. J.*, vol. 53, no. 3, pp. 617–635, 2010, doi: 10.5465/amj.2010.51468988.
- [17] B. Kuvaas, R. Buch, A. Weibel, A. Dysvik, and C. G. L. Nerstad, “Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?,” *J. Econ. Psychol.*, vol. 61, pp. 244–258, 2017, doi: 10.1016/j.joep.2017.05.004.
- [18] R. Junaidi, F. Susanti, S. Tinggi, I. Eknomi, and " Kbp, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat,” *J. Manaj. dan Inf.*, vol. 2, no. 3, p. 13, 2017.
- [19] N. Setiawan, “Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen ...,” *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 1, no. 3, pp. 372–389, 2021, [Online]. Available: <https://dinastirev.org/JIHHP/article/view/690>.
- [20] M. V. Maramis, “Evaluasi Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Keberlanjutan Bisnis Cahaya Bintang Perkasa,” *Performa J. Manaj. dan Start-Up Bisnis*, vol. 2, no. 3, 2017.
- [21] F. Septina and T. Samuel, “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya,” *JEMMA (Journal Econ. Manag. Accounting)*, vol. 3, no. 2, p. 103, 2020, doi: 10.35914/jemma.v3i2.365.
- [22] Z. A. Jumani and S. Sukhabot, “Identifying the important attitude of Islamic brands and its effect on buying behavioural intentions among Malaysian Muslims: A quantitative study using smart-PLS,” *J. Islam. Mark.*, vol. 12, no. 2, pp. 408–426, 2021, doi: 10.1108/JIMA-09-2019-0196.
- [23] D. Pinem and B. D. Mardiatmi, “Analisis Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan dan Pendapatan terhadap Perilaku Pelaku UMKM Di Depok Jawa Barat,” *Syntax Lit. ; J. Ilm. Indones.*, vol. 6, no. 1, p. 104, 2021, doi: 10.36418/syntax-literate.v6i1.1650.