



**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA MELALUI
PERILAKU KERJA KARYAWAN HONORER HOTEL
DAN PEMANDIAN KEBONAGUNG JEMBER**

*THE EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION
TOWARDS THE PERFORMANCE THROUGH WORK BEHAVIOR OF HONORARY
EMPLOYEES OF HOTEL AND BATHS KEBONAGUNG JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Hidayah Babur Risqi

NIM. 120810201228

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016



**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA MELALUI
PERILAKU KERJA KARYAWAN HONORER HOTEL
DAN PEMANDIAN KEBONAGUNG JEMBER**

*THE EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION
TOWARDS THE PERFORMANCE THROUGH WORK BEHAVIOR OF HONORARY
EMPLOYEES OF HOTEL AND BATHS KEBONAGUNG JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Hidayah Babur Risqi

NIM. 120810201228

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Hidayah Babur Risqi

NIM : 120810201228

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul " PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA MELALUI PERILAKU KERJA KARYAWAN HONORER HOTEL DAN PEMANDIAN KEBONAGUNG JEMBER'' adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Agustus 2016

Yang menyatakan,

Hidayah Babur Risqi

NIM. 120810201228

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN
MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA
MELALUI PERILAKU KERJA KARYAWAN
HONORER HOTEL DAN PEMANDIAN
KEBONAGUNG JEMBER.

Nama Mahasiswa : Hidayah Babur Risqi

N I M : 120810201228

Jurusan : S1 Manajemen

Tanggal Persetujuan : 1 Agustus 2016

Pembimbing I

Pembimbing II,

Chairul Soleh, S.E., M. Si
NIP. 196903061999031001

Dewi Prihatini S.E., M.M., Ph.D
NIP. 19690329199303 2 001

Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM
NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA MELALUI PERILAKU KERJA KARYAWAN
HONORER HOTEL DAN PEMANDIAN KEBONAGUNG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Hidayah Babur Risqi

NIM : 120810201228

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

Agustus 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Drs. N. G. Krishnabudi M.Agb. (.....)
NIP. 196304021988021001

Sekretaris : Dr. Nurhayati M.M. (.....)
NIP. 196106071987022001

Anggota : Drs. Sriono M.M. (.....)
NIP. 195610311986031001

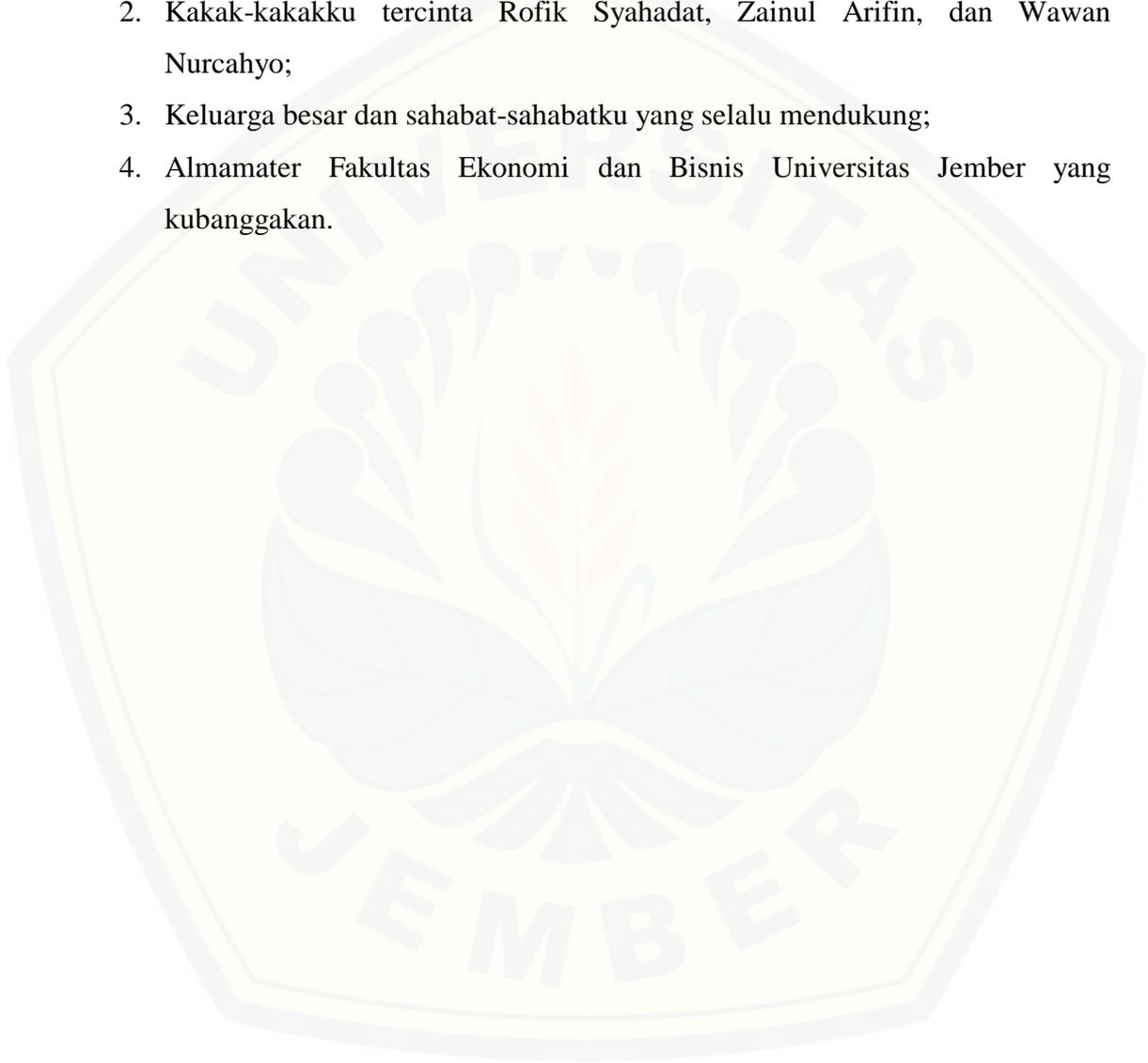
Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Dekan

Dr. M. Fathorrazi, SE, M.Si.
NIP 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Dengan Menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Orang tuaku yang sangat aku sayangi Ibu Buyani dan Bapak Hafid;
2. Kakak-kakakku tercinta Rofik Syahadat, Zainul Arifin, dan Wawan Nurcahyo;
3. Keluarga besar dan sahabat-sahabatku yang selalu mendukung;
4. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.



MOTTO

Tahapan orang berilmu ada tiga, pada tahap pertama dia akan sombong, pada tahap kedua dia akan rendah hati, pada tahap ketiga dia akan merasa kalau dia tidak ada apa-apanya .

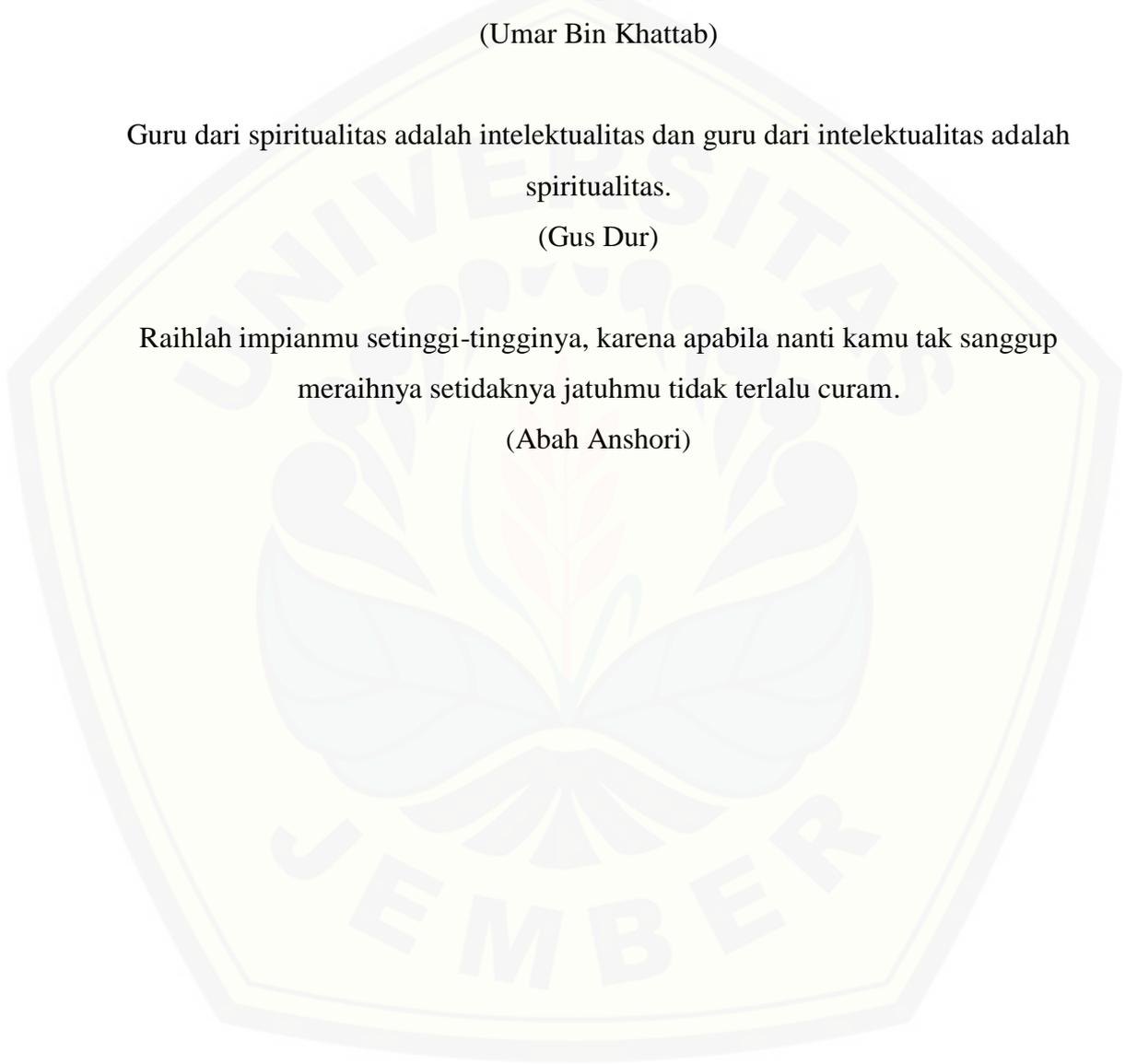
(Umar Bin Khattab)

Guru dari spiritualitas adalah intelektualitas dan guru dari intelektualitas adalah spiritualitas.

(Gus Dur)

Raihlah impianmu setinggi-tingginya, karena apabila nanti kamu tak sanggup meraihnya setidaknya jatuhmu tidak terlalu curam.

(Abah Anshori)



RINGKASAN

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA MELALUI PERILAKU KERJA KARYAWAN HONORER HOTEL DAN PEMANDIAN KEBONAGUNG JEMBER.
Hidayah Babur Risqi; 120810201228; 2016; 124 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan karena sumber daya manusia adalah satu-satunya aset yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Untuk itu diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas melalui sistem pengelolaan karyawan yang tepat salah satunya adalah kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan memudahkan perusahaan mencapai sasaran dan tujuan.

Penelitian ini dilakukan di Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel independen, perilaku kerja sebagai variabel *intervening* dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui perilaku kerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 35 karyawan honorer dengan metode pengambilan sensus. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, *path analysis*, uji asumsi klasik, uji t, dan perhitungan jalur.

Data-data yang telah diolah melalui program SPSS menghasilkan persamaan $Z = 0,408ZX_1 + 0,324ZX_2$ dan $Y = 0,277YX_1 + 0,373YX_2 + 0,122YZ$, sehingga dapat diketahui pada persamaan pertama bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Artinya, apabila kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya dapat difasilitasi oleh pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan semangat yang terbentuk dalam perilaku kerja yang positif. motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan kedua menunjukkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja. Artinya, apabila kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya dapat difasilitasi oleh pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan semangat yang terbentuk dalam perilaku kerja yang positif sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

SUMMARY

THE EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION TOWARDS THE PERFORMANCE THROUGH WORK BEHAVIOR OF HONORARY EMPLOYEES OF HOTEL AND BATHS KEBONAGUNG JEMBER. Hidayah Babur Risqi; 120810201228; 2016; 124 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources are an important asset for the company human resources is the only asset that can mobilize other resources. It is necessary for quality human resources through proper employee management system one of which is the employee's performance. The higher performance of employees enable the company achieve its goals and objectives.

This research was conducted at the Hotel and Baths Kebonagung Jember with intrinsic motivation and extrinsic motivation as an independent variable, workplace behavior as an intervening variable and performance as the dependent variable. The purpose of this study was to analyze the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on performance through employee behavior. The sample used sebanyak 35 honorary employees with census taking. The analysis includes test instruments, path analysis, classic assumption test, t test, and path calculation.

The data that has been processed through the SPSS program yields the equation $Z = 0,408ZX1 + 0,324ZX2$ and $Y = 0,277YX1 + 0,373YX2 + 0,122YZ$, so that it can be seen in the first equation that intrinsic motivation and extrinsic motivation positive and significant impact on the behavior of labor. That is, if the intrinsic and extrinsic needs of employees related to work can be facilitated by the leadership of Jember Hotel and Baths Kebonagung will motivate employees to work harder and spirit formed in the positive work behaviors. extrinsic motivation positive and significant effect on the performance of employees, and work behavior and significant positive effect on employee performance. The second equation shows the intrinsic motivation and extrinsic motivation positive and significant impact on the performance of employees through workplace behavior. That is, if the intrinsic and extrinsic needs of employees related to work can be facilitated by the leadership of Jember Hotel and Baths Kebonagung will motivate employees to work harder and spirit formed in a positive work behaviors that will have an impact on employee performance improvement.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA MELALUI PERILAKU KERJA KARYAWAN HONORER HOTEL DAN PAMANDIAN KEBONAGUNG JEMBER”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Choirul Soleh S.E., M.Si. dan Dewi Prihatini S.E., M.M., Ph.D, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
2. Dr. H. M. Fathorrozi, M.si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Dr. Handriyono, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
5. Drs. Ketut Indraningrat M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik;
6. Dosen manajemen yang telah memberikan pemahaman mengenai manajemen;
7. Ibunda, Bapak, Kakak, dan keluargaku yang selalu memberi semangat, doa, dan dukungan untukku dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Kakak, dan keluargaku yang selalu memberi semangat, doa, dan dukungan untukku dalam menyelesaikan skripsi ini;
9. Sahabat-sahabatku seperjuangan MMF;
10. Sahabat-sahabatku seperjuangan KKN 116;
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Jember;

12. Pimpinan dan karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember;
13. Semua pihak yang membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu;

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 31 Agustus 2016

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Motivasi	7
2.1.2 Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik	13
2.1.3 Perilaku Kerja	17
2.1.4 Kinerja	19
2.2 Pengaruh Antar Variabel	22
2.2.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Kerja	22
2.2.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Perilaku Kerja.....	22
2.2.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja.....	23

2.2.4 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja.....	23
2.2.5 Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja.....	24
2.3 Penelitian Terdahulu.....	24
2.4 Kerangka Konseptual.....	28
2.5 Perumusan Hipotesis.....	29

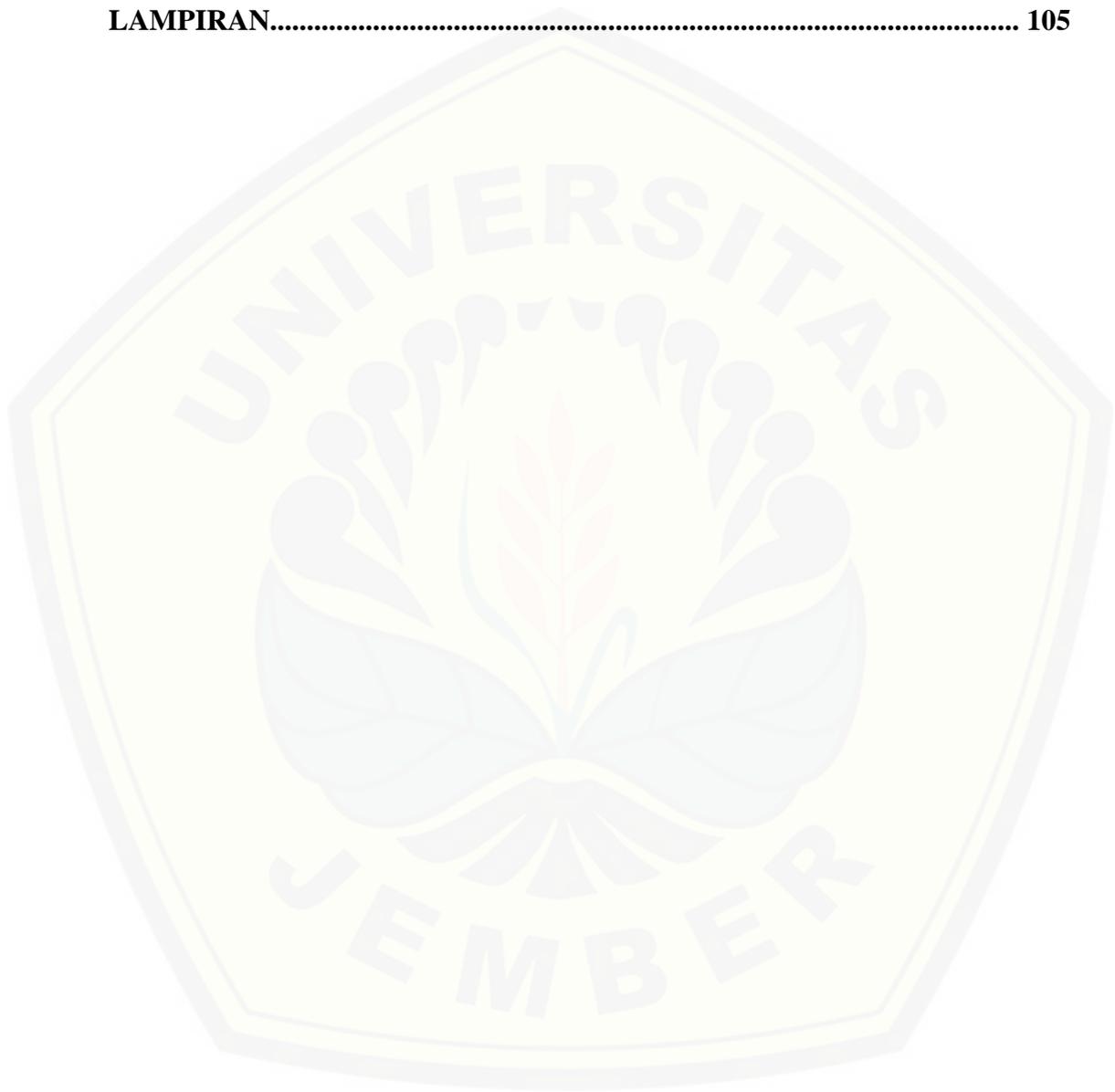
BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian.....	30
3.2 Populasi dan Sampel.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.5 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	33
3.5.1 Identifikasi Variabel.....	33
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.6 Skala Pengukuran dan Kategorisasi Variabel.....	36
3.6.1 Skala pengukuran.....	36
3.6.2 Kategorisasi Variabel.....	36
3.7 Uji Instrumen.....	39
3.7.1 Uji Validitas.....	39
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.7.3 Uji Normalitas Data.....	40
3.8 Metode Analisis Data.....	41
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	41
3.8.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	43
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.9.1 Uji Multikolinieritas.....	46
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.9.2 Uji Normalitas Model.....	46
3.10 Uji Hipotesis.....	46
3.11 Menghitung Jalur.....	47
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah.....	50

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	53
4.1.1	Gambaran Umum Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember	53
4.1.1	Visi dan Misi Perusahaan	54
4.1.2	Struktur Organisasi.....	54
4.1.3	Jumlah Karyawan.....	57
4.2	Analisis Deskriptif	57
4.2.1	Deskriptif Responden	57
4.2.2	Deskriptif Variabel	63
4.3	Deskripsi Kategorisasi Variabel	73
4.4	Uji Instrumen	75
4.4.1	Uji Validitas	75
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	78
4.4.3	Uji Normalitas Data	78
4.5	Analisis Jalur.....	79
4.6	Uji Asumsi Klasik.....	81
4.6.1	Uji Multikolinieritas.....	81
4.6.2	Uji Heteroskedastisitas	82
4.6.3	Uji Normalitas Model	84
4.7	Uji Hipotesis	87
4.8	Perhitungan Koefisien Jalur.....	89
4.9	Pembahasan Hasil Penelitian	91
4.9.1	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Kerja.....	91
4.9.2	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Perilaku Kerja.....	92
4.9.3	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja.....	94
4.9.4	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja.....	95
4.9.5	Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja	97
4.10	Keterbatasan Penelitian.....	98

BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN.....	99
5.1 Kesimpulan.....	99
5.2 Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN.....	105



DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	26
4.1 Tabel Distribusi Usia Responden.....	58
4.2 Tabel Distribusi Jenis Kelamin Responden	59
4.3 Tabel Distribusi Pendidikan Terakhir Responden	60
4.4 Tabel Distribusi Status Perkawinan Responden	61
4.5 Tabel Distribusi Masa Kerja Responden.....	62
4.6 Tabel Distribusi Banyaknya Tanggungan Responden	63
4.7 Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik berdasarkan indikator pencapaian.....	64
4.8 Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik berdasarkan indikator pengakuan	64
4.9 Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik berdasarkan indikator pekerjaan itu sendiri	65
4.10 Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik berdasarkan indikator tanggung jawab	65
4.11 Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik berdasarkan indikator pengembangan.....	66
4.12 Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Ekstrinsik berdasarkan indikator kebijakan dan administrasi.....	66
4.13 Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Ekstrinsik berdasarkan indikator kualitas pengawasan.....	67
4.14 Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Ekstrinsik berdasarkan indikator hubungan interpersonal	67
4.15 Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Ekstrinsik berdasarkan indikator kondisi pekerjaan.....	67
4.16 Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Ekstrinsik berdasarkan indikator honor	68

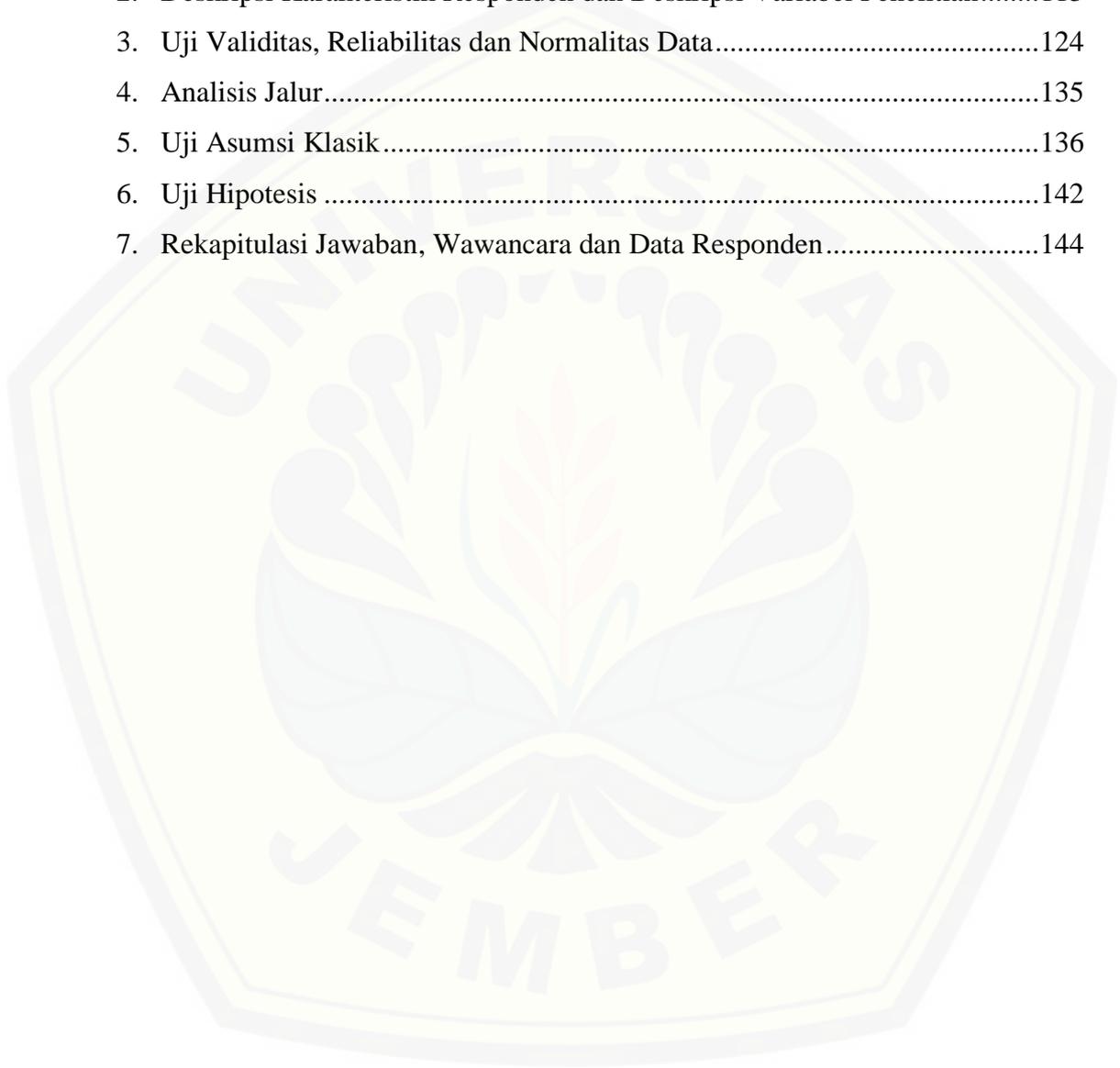
4.17 Tabel Distribusi Frekuensi Perilaku Kerja berdasarkan indikator kemampuan berhubungan sosial	68
4.18 Tabel Distribusi Frekuensi Perilaku Kerja berdasarkan indikator inisiatif.....	69
4.19 Tabel Distribusi Frekuensi Perilaku Kerja berdasarkan indikator kebiasaan kerja	69
4.20 Tabel Distribusi Frekuensi Perilaku Kerja berdasarkan indikator pengendalian diri.....	70
4.21 Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja berdasarkan indikator kualitas.....	70
4.22 Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja berdasarkan indikator kuantitas.....	71
4.23 Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja berdasarkan indikator ketepatan waktu.....	71
4.24 Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja berdasarkan indikator efektivitas.....	72
4.25 Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja berdasarkan indikator kemandirian	72
4.26 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	76
4.27 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	78
4.28 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Data.....	79
4.29 Tabel Rekapitulasi Hasil Nilai Koefisien Jalur.....	67
4.30 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas persamaan pertama	81
4.30 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas persamaan kedua.....	82
4.30 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas persamaan pertama	83
4.30 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas persamaan kedua.....	83
4.31 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji t.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	28
3.1 Model Analisis Jalur	44
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	50
4.1 Struktur Organisasi	66
4.2 Kategorisasi Variabel Motivasi Intrinsik	73
4.3 Kategorisasi Variabel Motivasi Ekstrinsik	74
4.4 Kategorisasi Variabel Perilaku Kerja.....	74
4.5 Kategorisasi Variabel Kinerja.....	75
4.6 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur	80
4.7 Kurva Histogram Persamaan Pertama	84
4.8 Kurva Histogram Persamaan Kedua	85
4.9 Kurva Normal P-Plot Persamaan Pertama	86
4.10 Kurva Normal P-Plot Persamaan Kedua.....	87
4.11 Perhitungan Jalur Variabel.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuisoner Penelitian.....	105
2. Deskripsi Karakteristik Responden dan Deskripsi Variabel Penelitian.....	113
3. Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas Data.....	124
4. Analisis Jalur.....	135
5. Uji Asumsi Klasik.....	136
6. Uji Hipotesis	142
7. Rekapitulasi Jawaban, Wawancara dan Data Responden.....	144



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset penting karena sumber daya manusia adalah satu-satunya aset organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Henry Simamora, 2006:5). Perusahaan dalam menggerakkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien memerlukan karyawan yang berkualitas. Mendapatkan karyawan yang berkualitas, manajemen SDM sebagai unit bagian dari fungsi manajemen perusahaan harus mempunyai strategi yang tepat dalam sistem pengelolaan karyawan. Salah satu sistem pengelolaan karyawan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Perusahaan untuk mencapai segala tujuannya perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik melalui perilaku kerja. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam individu sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar individu (Siagian, 2004:75). Motivasi membuat karyawan membentuk perilaku kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan akan bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku kerja karyawan. Perilaku kerja adalah sikap karyawan dalam mengaktualisasikan dirinya di lingkungan pekerjaan (Robbins, 2002:35 dan 39). Karyawan yang termotivasi selalu berusaha untuk bekerja maksimal, mempunyai semangat tinggi dan penuh tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang terbentuk dalam perilaku kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik melalui perilaku kerja

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dari masing-masing individu. Menurut Hasibuan (2006:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pemberian motivasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang peranannya cukup besar dalam mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi penting artinya dalam upaya mempengaruhi semangat kerja karyawan. Para pimpinan perlu memahami proses-proses pemberian motivasi, apabila mereka berkeinginan untuk membina karyawan mereka secara berhasil, dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran perusahaan. Maka sudah semestinya aktivitas motivasi dari pimpinan melalui perilaku kerja terhadap kinerja karyawan perlu dilaksanakan. Motivasi diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dengan tujuan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi menurut teori Herzberg dalam Luthans (2002:59) terdiri dari 2 faktor, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini yang dimaksud motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg kedua faktor ini sangat penting dalam memotivasi karyawan walaupun Herzberg menekankan pada motivasi intrinsik untuk meningkatkan motivasi karyawan tetapi tanpa adanya motivasi ekstrinsik maka akan menyebabkan pada ketidakpuasan karyawan sehingga berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan.

Karyawan yang termotivasi atau tidak dalam bekerja bisa dilihat dari perilaku kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab dan semangat yang tinggi. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan yang merupakan ukuran terakhir dalam menilai hasil kerja karyawan sehingga perilaku kerja dapat

dijadikan tolak ukur bagi perusahaan untuk dapat mengetahui karyawan memiliki motivasi tinggi atau rendah. Ivancevich *et al.* (2006: 83) menyatakan bahwa perilaku kerja adalah semua hal yang dilakukan seseorang dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Theedens (1996:16) perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang di alami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri.

Perilaku kerja karyawan dapat bersifat positif ataupun negatif. Hal ini bisa ditentukan oleh motivasi mereka dalam bekerja yang diaktualisasikan dalam bentuk perilaku. Perilaku kerja yang positif dapat diartikan reaksi atau tanggapan individu terhadap pekerjaannya dengan selalu berupaya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan bekerja keras. Terbentuknya perilaku kerja yang positif karena adanya motivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, perilaku kerja negatif akan berdampak pada kinerja karyawan yang buruk. Perusahaan untuk menciptakan perilaku kerja positif maka harus dapat memotivasi dengan memenuhi kebutuhan instrinsik dan ekstrinsik karyawan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan .

Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember merupakan salah satu aset yang dimiliki Pemkab Jember di bidang pariwisata. Hotel dan pemandian ini beralamat di Jalan Arowana No. 59 Desa Kebonagung Kabupaten Jember. Selain penginapan, Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember juga menawarkan pemandian berupa kolam renang yang sejuk dengan air yang bersih dan segar untuk memanjakan pengunjung atau wisatawan. Hotel dan Pemandian Kebonagung diharapkan dapat menjadi destinasi wisata sehingga dapat menyumbang pendapatan daerah. Untuk menyumbang pendapatan daerah maka pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember harus berupaya meningkatkan laba. Laba dapat terus meningkat apabila jumlah pengunjung juga semakin meningkat. Meningkatnya jumlah pengunjung dikarenakan pelayanan yang diberikan karyawan memuaskan di dukung dengan fasilitas yang memadai. Kepuasan pelanggan menunjukkan bahwa kinerja karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember optimal. Untuk itu pimpinan Hotel dan Pemandian

Kebonagung Jember harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember dalam melakukan pengembangan termasuk yang berkaitan dengan kinerja karyawan harus berdasarkan persetujuan dari Pemkab Jember sehingga daya gerak untuk mengembangkan perusahaan pada umumnya dan karyawan pada khususnya terbatas. Keterbatasan tersebut dapat mempengaruhi pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember dalam memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan faktor ekstrinsik seperti gaji, kebijakan dan lingkungan kerja. Selain itu, dari sisi faktor intrinsik keinginan karyawan yang berkaitan dengan target kerjanya juga perlu mendapat perhatian seperti pencapaian, pengakuan, pengembangan, dan lain-lain. Terpenuhinya kebutuhan instrinsik dan ekstrinsik yang digunakan perusahaan dalam memotivasi karyawan tentunya akan berpengaruh terhadap perilaku kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka karyawan cenderung bekerja malas-malasan dan tidak memiliki semangat karena faktor-faktor yang dapat memotivasi mereka kurang sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Pentingnya faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam memotivasi karyawan menuntut pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember untuk mampu menselaraskan tujuan antara karyawan dengan perusahaan kemudian antara perusahaan dengan Pemkab Jember. Apabila karyawan memiliki motivasi tinggi maka karyawan akan bekerja dengan antusias dan penuh semangat sehingga menunjukkan perilaku kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan kinerja yang optimal, maka tujuan perusahaan akan tercapai sehingga dapat memenuhi target pendapatan yang diinginkan Pemkab Jember.

Dengan uraian diatas, maka judul yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- a. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember?
- e. Bagaimana pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi akademisi, perusahaan dan referensi peneliti selanjutnya.

a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen yang berkaitan dengan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan honorer melalui perilaku kerja.

b. Bagi Perusahaan atau Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan yaitu Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja, untuk bahan referensi dan kajian bagi penelitian-penelitian selanjutnya, sehingga dapat memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini.

BAB 2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif. Penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Selain itu motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Penimbulkan motif menyebabkan sikap mental karyawan positif terhadap situasi kerja yang memperkuat perilaku kerja untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi berasal dari kata “*movere*” yang berarti mendorong atau menggerakkan. Manullang (2000:193) mengemukakan motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Dalam membicarakan motivasi, seringkali dikaitkan dengan “*motif*” atau “*motive*”. Gie (1998:56) bahwa motif adalah suatu dorongan seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Wahjosumadjo yang dikutip dalam Manullang (2000:194) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan pada diri seseorang.

Sedangkan Hasibuan (2005:95) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Wexley & Yukl dalam Edi Sutrisno (2011:110) pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Di lingkungan suatu perusahaan terdapat dua faktor yang memotivasi karyawan yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dalam kondisi tersebut,

maka diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi. Sebagaimana diketahui motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu. Atau dapat diartikan sebagai kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dalam melaksanakan suatu kegiatan, sehingga menurut Herzberg dalam Siagian (2004: 23) motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian pokok, yaitu:

- a. Motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang, yang dikenal dengan motivasi ekstrinsik (*extrinsic factor*).
- b. Motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang dikenal dengan motivasi intrinsik (*intrinsic factor*)

Motivasi penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan tidak hanya mengharapkan kemampuan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya, jika tidak ada kemauan untuk bekerja. Tujuan dari motivasi adalah jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dan seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks sebuah kantor atau perusahaan maupun dalam kehidupan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2002:76) mengemukakan motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda di satu pihak, kalau dilihat dari segi yang aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam usaha menggerakkan, mengarahkan daya potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan dilihat dari segi pasif atau statis maka motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan potensi dan daya kerja manusia tersebut.

Dalam arti yang demikian motivasi dapat ditempatkan sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga segala sesuatunya dapat ditunjukkan kepada pengarah potensi dan daya kerja karyawan dengan menimbulkan tingkat semangat dan kegairahan yang tinggi serta meningkatkan kebersamaan dalam menjalankan tugas individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan. Dalam hubungan ini pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukurannya.

1. Jenis – Jenis Motivasi

Pada dasarnya ada dua jenis motivasi (Brantas, 2009:123), yakni sebagai berikut:

- a) Motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif. Artinya jika para pegawai dapat menghasilkan prestasi di atas rata-rata. Maka pegawai tersebut diberikan insentif berupa hadiah.
- b) Motivasi negatif, mendorong bawahan dengan ancaman hukuman. Artinya jika prestasinya kurang dan prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasinya di atas standar akan diberikan hadiah

2. Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi ditujukan agar bisa merangsang dan mendorong para pegawai atau individu untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Adapun tujuan pemberian motivasi kepada karyawan menurut Hasibuan (2014:97) sebagai berikut.

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- h) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karywan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan bahan baku.

3. Teori - teori Motivasi

Motivasi terbentuk karena adanya interaksi antara kebutuhan dengan kondisi kerja. Kebutuhan telah melahirkan teori-teori motivasi. Teori kepuasan memusatkan perhatian dalam diri orang yang menguatkan dan mengarahkan perilaku.

a) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hirarchi*) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non- materi.

Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan sebagai berikut:

- (1) Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.
- (2) Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).
- (3) Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*).

(4) Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan.

b) Teori Motivasi Alderfer (Teori ERG)

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Alderfer, mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum terpenuhi oleh manusia, maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan, dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi. Alderfer mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan-kebutuhan itu, yakni: kebutuhan akan keberadaan (*existence need*), kebutuhan berhubungan (*relatedness need*), dan kebutuhan untuk berkembang (*growth need*). Teori ERG sendiri berasal dari kepanjangan Existence, Relatedness, dan Growth yang berarti sebagai berikut:

- (1) Kebutuhan keberadaan adalah suatu kebutuhan akan hidup. Kebutuhan ini kira-kira sama artinya dengan kebutuhan fisik atau psikologinya Maslow. Kebutuhan dipuaskan oleh factor-factor seperti makanan, udara, imbalan, kondisi kerja, dan keselamatan.
- (2) Kebutuhan berhubungan adalah suatu hubungan untuk menjalin hubungan sesama dengan melakukan hubungan social dan bekerja sama dengan orang lain. Kebutuhan ini sama halnya dengan kebutuhan social Maslow dan factor ekstrinsik Herzberg, yaitu hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan.
- (3) Kebutuhan untuk berkembang adalah suatu hubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Hubungan ini searti dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

c) Teori Motivasi prestasi McClelland

Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia yang dipelajari, yaitu:

- (1) Kebutuhan untuk berprestasi atau pencapaian (Need for Achievement);
- (2) Kebutuhan akan berafiliasi (Need for Affiliation), dan
- (3) Kebutuhan untuk kekuasaan (Need for Power)

McClelland menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat di dalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasannya. Sebagai contoh, memiliki kebutuhan akan pencapaian tinggi mendorong seorang individu untuk menetapkan tujuan yang menantang dan bekerja keras demi mencapai tujuan tersebut, dan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya. Kebutuhan akan prestasi ini sangat bermanfaat dalam mempelajari motivasi, karena motivasi untuk berprestasi itu dapat diajarkan untuk mencapai prestasi kelompok atau organisasi.

Kebutuhan akan afiliasi merefleksikan keinginan untuk berinteraksi secara sosial dengan orang. Seseorang dengan kebutuhan afiliasi tinggi menempatkan kualitas dari hubungan pribadi sebagai hal yang paling penting, dan oleh karena itu hubungan sosial lebih didahulukan daripada penyelesaian tugas. Sedangkan seseorang dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi, di lain pihak mengkonsentrasikan diri dengan mempengaruhi orang lain dan memenangkan argumentasi. (Ivancevich, *et al.*, 2006:155)

d) Teori X dan Y dari Douglas McGregor

Douglas McGregor menemukan teori X dan Y setelah mengkaji cara para pimpinan berhubungan dengan para karyawan. Pandangan seorang pimpinan tentang sifat manusia pada hakikatnya berdasarkan pada asumsi-asumsi mengenai sifat manusia dan motivasinya.

Teori X menyatakan bahwa sebagian besar orang-orang lebih suka diperintah dan tidak tertarik akan rasa tanggung jawab. Berdasarkan hal ini,

orang-orang seperti itu hendaknya dimotivasi dengan uang, gaji, dan diperlakukan dengan sanksi hukuman. Menurut asumsi teori X ini bahwa asumsinya orang-orang pada hakikatnya adalah:

- (1) Tidak menyukai bekerja;
- (2) Tidak menyukai kemauan dan ambisi untuk bertanggung jawab, dan lebih menyukai untuk diarahkan atau diperintah;
- (3) Mempunyai kemampuan yang kecil untuk mengatasi masalah-masalah organisasi;
- (4) Hanya membutuhkan motivasi fisiologis dan keamanan saja, dan
- (5) Harus diawasi secara ketat dan sering dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan teori Y menyatakan bahwa orang-orang pada hakikatnya tidak malas dan dapat dipercaya, tidak seperti pada teori X. Teori ini beranggapan bahwa:

- (1) Karyawan menganggap bahwa pekerjaan pada hakikatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan pada orang;
- (2) Karyawan dapat mengendalikan dirinya sendiri dan emosi untuk mencapai tujuan perusahaan;
- (3) Memiliki kemampuan untuk beraktivitas di dalam memecahkan masalah-masalah perusahaan;
- (4) Motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan-kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, tetapi juga pada tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan, dan
- (5) Karyawan dapat mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara tepat.

2.1.2 Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

Frederick Irving Herzberg mengemukakan ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor motivator (motivasi intrinsik) dan faktor higiene (motivasi ekstrinsik).

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160), yang indikator yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1) *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2) *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- (a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- (b) Surat penghargaan
- (c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- (d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- (e) Memberikan kenaikan gaji promosi

3) *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4) *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5) *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160), indikator yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah berikut:

1) *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing masing pimpinan yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

2) *Quality supervisor* (Supervisi)

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3) *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

(a) Technical skill (kecakapan terknis). Kecakapan ini sangat bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

(b) Human skill (kecakapan konsektual) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

(c) Conseptual skill (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.

4) *Working condition* (Kondisi kerja)

Masing-masing manejer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan

yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

5) *Wages* (Gaji)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu

2.1.3 Perilaku Kerja

a. Pengertian Perilaku Kerja

Ivancevich *et al.* (2006:83) menyatakan bahwa perilaku kerja adalah semua hal yang dilakukan seseorang dalam lingkungan pekerjaan. Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan (*goal oriented*), dengan kata lain perilaku pada umumnya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan (Winardi, 2002: 60). Bekerja sama dalam tim, mendengarkan rekan kerja, menciptakan suatu metode baru untuk menindaklanjuti penjualan, mempelajari software computer yang baru, mempelajari cara menggunakan system akuntansi perusahaan dan mengatasi masalah pekerjaan merupakan perilaku-perilaku kerja. Beberapa dari perilaku ini berkontribusi pada produktivitas, lainnya tidak berkontribusi pada produktivitas. Akan tetapi, semuanya merupakan contoh perilaku-perilaku yang dilakukan individu dalam dunia pekerjaan.

b. Langkah-Langkah Pembentukan Perilaku Kerja

Langkah-langkah untuk pembentukan perilaku kerja menurut Hollingsworth (dalam Kreitner, 2003:393) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengakomodir proses perubahan perilaku. Perilaku berubah dengan bertahap, tidak dalam gerakan seketika yang luas
- 2) Mendefinisikan pola perilaku baru secara khusus
- 3) Memberi individu umpan balik atas prestasi mereka. Suatu penilaian prestasi sekali setahun saja tidak mencukupi
- 4) Memperkuat perilaku secepat mungkin menggunakan penguatan yang kuat. Untuk bisa efektif, penghargaan penting bagi para karyawan bukan untuk pimpinan
- 5) Menggunakan jadwal penguatan yang berkelanjutan. Perilaku yang baru seharusnya diperkuat setiap kali muncul. Penguatan ini seharusnya berkelanjutan hingga perilaku ini menjadi kebiasaan
- 6) Memberi penghargaan terhadap kerja tim bukan dalam persaingan. Tujuan kelompok dan penghargaan kelompok adalah suatu cara untuk mendorong kerjasama dalam situasi dimana pekerjaan dan prestasi saling tergantung
- 7) Membuat semua penghargaan tergantung pada prestasi.

c. Indikator Perilaku Kerja

Indikator dari perilaku kerja menurut Bryson (2003:48), diantaranya :

- 1) *Cooperatives—social skills* (kemampuan berhubungan sosial)
Yang memiliki arti yaitu mengandalkan kemampuan sosial untuk bekerjasama dengan antar para karyawan untuk mencapai suatu tujuan bersama.
- 2) *Initiative* (Inisiatif)
Dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan *jobdesc* yang ada.

3) *Work habits* (kebiasaan kerja)

Kebiasaan kerja dihubungkan dengan perilaku yang positif dan negatif di tempat kerja.

4) *Personal presentation* (pengendalian diri)

Di tempat kerja harus dapat mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang profesional dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Sedarmayanti (2001:147) *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Handoko, 2000). Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi pimpinan atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa

penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Soedjono (2005) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada lima dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

1) Kualitas (*Quality*)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2) Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Kuantitas merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4) Efektivitas (*Effectiveness*)

Merupakan pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Efektivitas kerja dalam persepsi karyawan adalah menilai pemanfaatan waktu

dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendapat yang diutarakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2011) , faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

Human Performance = *Ability vs Motivation*

Motivation = *Attitude x Situation*

Ability = *Knowledge x skill*

Mangkunegara (2011) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan karyawan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaannya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Kerja

Perilaku kerja menurut Ivancevich (2006:83) adalah segala hal yang dilakukan karyawan di lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Bond and Meyer (1987:40) perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dimana hal tersebut sangat penting di setiap pekerjaan dan situasi kerja. Menurut Herzberg dalam Siagian (2002:164) terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang bersumber dari dalam diri karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja antusias dan semangat sehingga menunjukkan perilaku kerja yang positif. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Zulfa Budiastuti (2012) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Perilaku Kerja

Motivasi ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar pribadi karyawan. Artinya faktor ekstrinsik berhubungan dengan segala hal yang ada dan diberikan oleh suatu perusahaan seperti fasilitas, peraturan dan gaji. Dengan adanya motivasi ekstrinsik ini akan menghindari karyawan dari rasa ketidakpuasan. Menurut Herzberg dalam Siagian (2002:164) faktor higienis atau motivasi ekstrinsik tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika motivasi ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Apabila karyawan merasa tidak puas mereka akan cenderung mencari-cari kesalahan

dalam bekerja yang menunjukkan perilaku kurang baik sehingga merugikan perusahaan kedepannya. Hal ini di dukung dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2011) pada faktor motivasi yang menyatakan bahwa karyawan akan menunjukkan sikap atau perilaku yang positif atau negatif tergantung pada tinggi rendahnya motivasi.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja

Tiap karyawan pada suatu perusahaan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga para pimpinan dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan salah satunya melalui motivasi. Seperti yang dikemukakan Herzberg dalam Luthans (2011:160) bahwa penyebab karyawan merasa puas akan pekerjaannya apabila faktor-faktor intrinsik mereka terpenuhi seperti pencapaian, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan. Apabila keinginan dari dalam diri karyawan terpenuhi maka karyawan akan mempunyai semangat tinggi, efektif dalam bekerja dan senang terhadap pekerjaan sehingga hasil yang didapat juga maksimal. Jika hasil yang diperoleh karyawan sesuai harapan perusahaan maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Basthumi Muslih (2011), Febrian Nurtaneo Akbar (2011), Budianto (2015) bahwa faktor intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja

Selain motivasi intrinsik, menurut Herzberg dalam Luthans (2011:160) motivasi ekstrinsik juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan untuk mencapai kepuasan maka pimpinan hendaknya tidak melupakan faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

Apabila faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan terpenuhi maka karyawan merasa diperhatikan sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Menurut Siagian (2002:107) mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka sehingga kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang

diinginkannya dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Basthumi Muslih (2011), Febrian Nurtaneo Akbar (2011), Budianto (2015) bahwa faktor ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.5 Pengaruh Perilaku Kerja Dengan Kinerja

Perilaku kerja adalah semua hal yang dilakukan seseorang dalam lingkungan pekerjaan (Ivancevich *et al*, 2006:83). Dengan membangun sebuah perilaku kerja yang baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka diharapkan karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik dan bisa diandalkan untuk kepentingan perusahaan. Sehingga tujuan dari perusahaan tersebut akan tercapai dengan adanya kinerja yang baik. Hal ini juga didukung pendapat dari Ivancevich (2006: 88) bahwa perilaku kerja juga penting untuk mengetahui bagaimana perilaku kerja tersebut mempengaruhi kinerja. Mampu mengamati perbedaan, memahami hubungan, dan meramalkan keterkaitan dapat memudahkan usaha manajerial untuk memperbaiki kinerja karyawannya. Hal ini didukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan Ayu Maulita Wally (2014) bahwa perilaku kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Variabel utama dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, perilaku kerja dan kinerja dimana peneliti ingin menguji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik melalui perilaku kerja karyawan honorer pada Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember. Beberapa penelitian telah dilakukan oleh Basthumi Muslih, Febrian Nurtaneo Akbar, Ayu Maulita Wally dan Budianto.

Basthumi Muslih (2011). Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. Variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik,

kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja sebagai variabel terikat. Jumlah responden sebanyak 40 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah model sensus. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path*). Dari hasil analisis dapat diketahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Febrian Nurtaneo Akbar (2011) dengan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya. Jumlah karyawan PTPN XII yang memenuhi karakteristik adalah 419 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate random sampling*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 205 orang. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Dari hasil analisis dapat diketahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial.

Zulfa Budiastuti (2012) dengan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja PNS Kemenag RI. Jumlah populasi sebanyak 248 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 200 orang. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Dari hasil analisis dapat diketahui motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja.

Ayu Maulita Wally (2014). Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Hila Maluku. Variabel bebas yang digunakan yaitu perilaku kerja dengan indikator motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi intern, serta kinerja sebagai variabel terikat. Jumlah responden sebanyak 37 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah model sensus. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Dari hasil analisis dapat diketahui pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja perawat berpengaruh positif dan signifikan.

Budianto (2015) dengan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan (Studi Pada Universitas Palangka Raya). Jumlah keseluruhan pegawai administrasi PNS mempunyai populasi berjumlah 301 orang pegawai administrasi PNS Universitas Palangka Raya sampel yang digunakan peneliti dibulatkan keatas menjadi 170 responden. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis path. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1	Basthumi Muslih, (2011)	Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang
2	Febrian Nurtaneo Akbar (2011)	Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya
3	Zulfa Budiastuti (2012)	Motivasi (X1), Organisasi (X2), Kerja (Y)	Budaya Perilaku Regresi Linier Berganda	Motivasi dan budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja pada PNS Kemenag RI
4	Ayu Maulita Wally (2014)	Perilaku Kerja (X), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Perawatan Hila, Maluku
5	Budianto (2015)	Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), Kepuasan Kerja(Z) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada Universitas Palangka Raya

Sumber: Data diolah 2016

Terdapat persamaan maupun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Persamaan penelitian yang sekarang dengan yang dilakukan oleh Basthumi Muslih (2011) dan Budianto (2015) adalah variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path*). Perbedaan penelitian terletak pada variabel perantara (Z) yaitu kepuasan kerja dan tempat yang dijadikan objek penelitian.

Penelitian yang dilakukan Febrian Nurtaneo A. (2011), persamaan dengan penelitian sekarang adalah variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja. Perbedaan penelitian terletak pada alat analisis yaitu menggunakan regresi linier berganda, tempat yang dijadikan objek penelitian dan teknik sampling menggunakan *proportionate random sampling*.

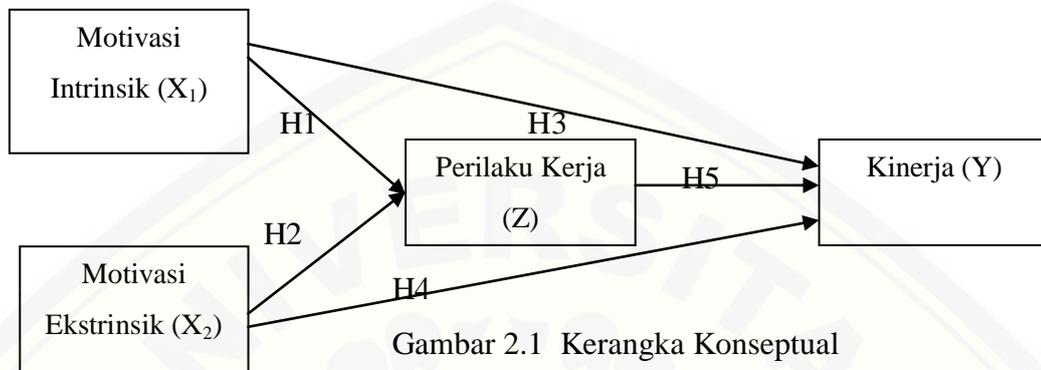
Penelitian yang dilakukan Zulfa Budiastuti (2012), persamaan dengan penelitian sekarang adalah variabel motivasi dan perilaku kerja. Perbedaan penelitian terletak pada alat analisis yang menggunakan regresi linier berganda, teknik sampling menggunakan *non probability sampling* dan tempat yang dijadikan objek penelitian.

Penelitian yang dilakukan Ayu Maulita Wally (2014), persamaan dengan penelitian sekarang adalah variabel perilaku kerja dan kinerja. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian terletak pada indikator, alat analisis dan tempat yang dijadikan objek penelitian.

2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian terdahulu dan landasan teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dijadikan sebagai referensi penelitian ini bahwa banyak berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Kinerja karyawan merupakan fenomena yang sering terjadi di perusahaan sehingga memunculkan sebuah pemikiran yang untuk menganalisis berkaitan dengan kinerja karyawan dimana pemikiran ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini digambarkan dalam variabel-variabel yang digunakan, yaitu: variabel bebas terdiri dari Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi

Ekstrinsik (X_2), variabel intervening adalah Perilaku Kerja (Z) dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat, untuk memudahkan pemahaman maka dimunculkan sebuah kerangka konseptual penelitian yang akan diajukan untuk diteliti sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual maka dimunculkan dugaan secara teoritis hubungan antar variabel, dengan hipotesis sebagai berikut:

- a. H_1 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.
- b. H_2 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.
- c. H_3 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.
- d. H_4 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.
- e. H_5 : Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan Penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005:2). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

b. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Riduwan dan Kuncoro (2004:38) Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember yang berjumlah 35 karyawan.

c. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2007:116). Sedangkan menurut Arikunto (2006:131) yang dimaksud dari sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara atau kurang dari 100 dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket atau kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya (Arikunto:2006). Penelitian ini menggunakan teknik sensus yakni seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember sebanyak 35 karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan, yaitu mengetahui kondisi karyawan mengenai motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, perilaku kerja dan kinerja untuk kemudian disajikan dalam bentuk angka. Hasil analisis yang diperoleh diinterpretasikan kembali secara kualitatif.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam data, yaitu:

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara, hasil pengamatan langsung atau hasil dari penyebaran kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari hasil/ jawaban

penyebaran kuisioner yang berisi pernyataan kepada karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berkaitan dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, perilaku kerja dan kinerja karyawan honorer di Hotel dan Pemandian Jember

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak lain. Data sekunder yang digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian. Sumber data sekunder meliputi bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal, internet dan studi pustaka yang berhubungan dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, perilaku kerja dan kinerja karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan:

a. Kuisioner

Menurut Sugiyono (2007 : 199) Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan dalam angket yang sifatnya tertutup.

b. Wawancara

Merupakan teknik wawancara yang terstruktur, berupa pertanyaan yang memiliki hubungan mengenai apa yang dirasakan karyawan terkait motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, perilaku kerja dan kinerja. Pertanyaan dari wawancara ini diberikan kepada karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

3.5 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas atau *Independent Variabel* (X) dalam penelitian ini adalah:
 1. Variabel X1 adalah Motivasi Intrinsik
 2. Variabel X2 adalah Motivasi Ekstrinsik
- b. Variabel Perantara atau *Intervening Variabel* (Z) dalam penelitian ini adalah Perilaku Kerja
- c. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional Variabel merupakan pemberian arti operasional terhadap variabel-variabel yang akan diteliti.

- a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember merupakan motivasi yang terbentuk dalam perilaku kerja karyawan karena ada kesesuaian antara kepentingan dari dalam diri karyawan dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan yang difasilitasi oleh pimpinan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Indikator motivasi intrinsik berdasarkan teori Herzberg dalam Luthans (2011: 160) yakni sebagai berikut:

- 1) Pencapaian adalah pemberian kesempatan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan yang berpotensi dan menyatakan keberhasilan karyawan;
- 2) Pengakuan adalah pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa sertifikat dan uang tunai;
- 3) Pekerjaan itu sendiri adalah kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan pimpinan perusahaan dengan keinginan dan kemampuan karyawan;

- 4) Tanggung jawab merupakan pemberian kepercayaan pimpinan perusahaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberi tanggung jawab yang lebih besar.
- 5) Pengembangan adalah pemberian pekerjaan dengan tingkat yang lebih sulit dan bervariasi untuk mendorong karyawan semakin maju dan berkembang

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember merupakan motivasi yang terbentuk dalam perilaku kerja karyawan karena persepsi karyawan mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan yang difasilitasi pimpinan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Indikator motivasi ekstrinsik berdasarkan teori Herzberg dalam Luthans (2011: 160) yakni sebagai berikut :

- 1) Kebijakan dan administrasi adalah aturan dan sistem administrasi yang dibuat perusahaan sesuai kemampuan untuk memudahkan karyawan bekerja;
- 2) Kualitas pengawasan adalah sistem pengawasan yang dilakukan pimpinan pada karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja;
- 3) Hubungan interpersonal adalah komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan dan antara karyawan dengan rekan kerja;
- 4) Kondisi kerja adalah fasilitas yang diberikan perusahaan ditempat kerja karyawan berkaitan dengan kenyamanan dan penyelesaian pekerjaan;
- 5) Honor adalah besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerjanya.

c. Perilaku Kerja (Z)

Perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung adalah semua hal yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya karena faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini indikator-indikator perilaku kerja menurut Bryson (2003:48), dapat diukur dengan:

- 1) Kemampuan berhubungan sosial adalah kemampuan sosial karyawan untuk bekerjasama dengan antar karyawan dalam lingkungan pekerjaan.
- 2) Inisiatif adalah mempunyai inisiatif dan kesadaran diri untuk menyelesaikan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- 3) Kebiasaan kerja adalah hal-hal yang biasa dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya di tempat kerja berupa tingkat kedisiplinan dan toleransi terhadap karyawan lain.
- 4) Pengendalian diri adalah kemampuan karyawan mengendalikan diri dan kepekaan terhadap masalah beban kerja yang diberikan.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator kinerja dari penelitian ini menurut Soedjono (2005) dapat diukur dengan:

- 1) Kualitas adalah hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya .
- 2) Kuantitas adalah hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan berupa tingkat kesalahan yang dilakukan dan siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu adalah pemanfaatan waktu dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 4) Efektivitas adalah kemampuan karyawan memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan cara kerja karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 5) Kemandirian adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terlalu bergantung dari bantuan, bimbingan dan pengawasan orang lain

3.6 Skala Pengukuran dan Kategorisasi Variabel

3.6.1 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), Perilaku Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2007:15) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel yang diukur dijabarkan dengan memberikan skor pada item-item yang digunakan.

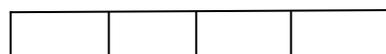
Hasil dari skala *Likert* ini mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai dengan yang sangat negatif. Hasil jawaban diberi sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

3.6.2 Kategorisasi Variabel

- a. Variabel Motivasi Intrinsik

Penilaian motivasi instrinsik dengan 10 indikator, maka nilai terendah adalah 350 (10x35) dan nilai tertinggi 1750



350 700 1050 1400 1750

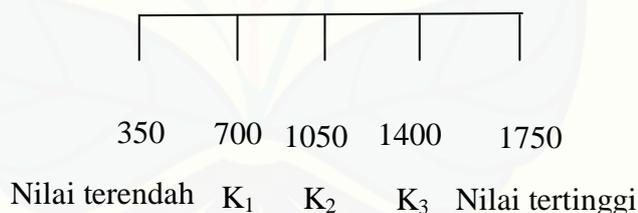
Nilai terendah K_1 K_2 K_3 Nilai tertinggi

Keterangan :

- 1) Jika $<K_1$, dapat diartikan bahwa motivasi intrinsik karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember adalah sangat rendah/ dipersepsi sangat negatif.
- 2) Jika $K_1 - <K_2$, dapat diartikan bahwa motivasi intrinsik karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember rendah/ dipersepsi negatif.
- 3) Jika $K_2 - <K_3$ dapat diartikan bahwa motivasi intrinsik karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember adalah tinggi/ dipersepsi positif.
- 4) Jika $>K_3$ dapat diartikan bahwa motivasi intrinsik karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember adalah sangat tinggi/ dipersepsi sangat positif.

b. Variabel Motivasi Enstrinsik

Penilaian motivasi instrinsik dengan 10 indikator, maka nilai terendah adalah 350 (10x35) dan nilai tertinggi 1750



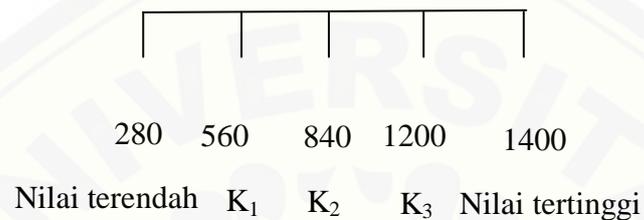
Keterangan :

- 1) Jika $<K_1$, dapat diartikan bahwa motivasi ekstrinsik karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember adalah sangat rendah/ dipersepsi sangat negatif.
- 2) Jika $K_1 - <K_2$, dapat diartikan bahwa motivasi ekstrinsik karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember rendah/ dipersepsi negatif.
- 3) Jika $K_2 - <K_3$ dapat diartikan bahwa motivasi ekstrinsik karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember adalah tinggi/ dipersepsi positif.

- 4) Jika $>K_3$ dapat diartikan bahwa motivasi ekstrinsik karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember adalah sangat tinggi/ dipersepsi sangat positif.

c. Variabel Perilaku kerja

Penilaian perilaku kerja dengan 8 indikator, maka nilai terendah adalah 280 (8×35) dan nilai tertinggi 1400

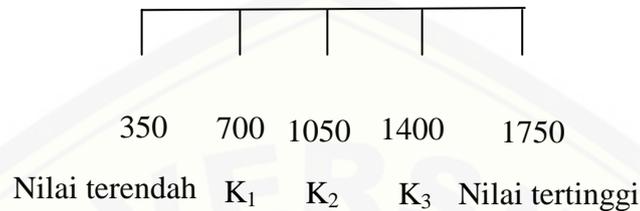


Keterangan :

- 1) Jika $<K_1$, dapat diartikan bahwa perilaku kerja karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember adalah sangat rendah/ dipersepsi sangat negatif.
- 2) Jika $K_1 - <K_2$, dapat diartikan bahwa perilaku kerja karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember rendah/ dipersepsi negatif.
- 3) Jika $K_2 - <K_3$ dapat diartikan bahwa perilaku kerja karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember adalah tinggi/ dipersepsi positif.
- 4) Jika $>K_3$ dapat diartikan bahwa perilaku kerja karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember adalah sangat tinggi/ dipersepsi sangat positif.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Penilaian faktor instrinsik dengan 10 indikator, maka nilai terendah adalah 350 (10x35) dan nilai tertinggi 1750



Keterangan :

- 1) Jika $<K_1$, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember adalah sangat rendah/ dipersepsi sangat negatif.
- 2) Jika $K_1 - <K_2$, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember rendah/ dipersepsi negatif.
- 3) Jika $K_2 - <K_3$ dapat diartikan bahwa kinerja karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember adalah tinggi/ dipersepsi positif.
- 4) Jika $>K_3$ dapat diartikan bahwa kinerja karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember adalah sangat tinggi/ dipersepsi sangat positif.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji validitas

Menurut Umar (1999:58) Bahwa uji validitas adalah derajat ukuran penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas berguna untuk mengetahui bagaimana kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dalam penelitian menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu :

$$r = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n})}}$$

Dimana:

r : Koefisien Korelasi

X : Nilai Indikator Variabel

Y : Nilai total variabel

n : Jumlah data sampel

Dari Pengambilan Keputusan maka:

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil positif serta r hasil < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05, sedangkan butir pertanyaan dikatakan tidak valid jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 (Sugiyono, 2002:115).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau kekurangan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih (Sugiyono, 2002:116). Uji reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama dan uji reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006 : 169). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*. Suatu instrument dikatakan *reliable* apabila nilai alpha (α) lebih besar 0,60 (Ghazali, 2005:42)

Rumus yang digunakan dalam perhitungan reliabilitas sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\sum r_{ii}}{n}$$

Dimana :

α : Alpha (0,60)

K : Jumlah variabel independen dalam persamaan

R : Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Suatu variabel dikatakan *reliable* bila memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dan 0,60 maka variabel tersebut tidak *reliable*.

3.7.3 Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2005:110) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji *kolmogorov-smirnovtest* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian ini dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnovtest* sebagai berikut :

- a. Angka signifikansi (Sig) $> \alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Angka signifikansi (Sig) $< \alpha = 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.8 Metode Analisis data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2004:169) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

a. Deskriptif Karakteristik Responden

Menurut Robbins (2006:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

1) Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi karyawan yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih tua.

2) Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

3) Pendidikan Terakhir

Pendidikan penting karena setiap jenis pekerjaan membebaskan tuntutan berbeda terhadap karyawan. Setiap karyawan harus memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Kemampuan yang diperlukan untuk

kinerja pekerjaan yang memadai pada pekerjaan tertentu bergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta untuk pekerjaan tersebut.

4) Masa Kerja

Kinerja masa lalu cenderung dikaitkan dengan keluaran dalam posisi baru, senioritas itu sendiri tidaklah merupakan peramal yang baik dari produktivitas. Dengan kata lain, jika semua hal lain sama, tidak ada alasan untuk meyakini bahwa orang-orang yang telah lama berada dalam pekerjaan akan lebih produktif ketimbang mereka yang baru bekerja pada tempat tersebut. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

5) Status Perkawinan

Perkawinan (*marriage*) adalah ikatan yang sah antara seorang pria dan wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara mereka maupun keturunannya. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

6) Banyak Tanggungan Keluarga

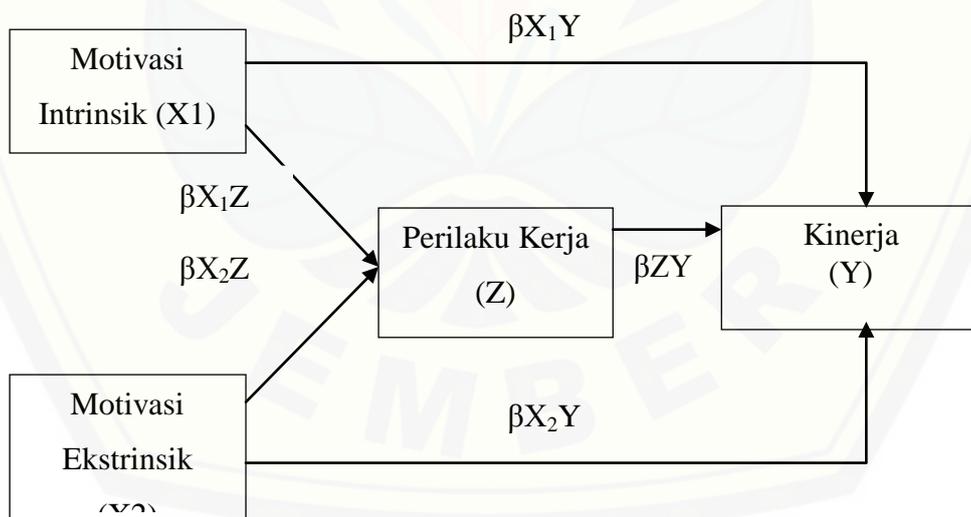
Sangat sedikit riset tentang hubungan antara banyaknya tanggungan yang dipunyai karyawan dengan absensi, pergantian, kepuasan kerja dengan produktivitas. Namun beberapa riset menyatakan bahwa banyaknya anak dari

seorang karyawan mempunyai korelasi yang positif dengan absensi dan kepuasan kerja.

3.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung atau tidak langsung. Dalam penelitian ini analisis jalur menggunakan *software* SPSS.

Koefisien jalur dihitung dengan menggunakan dua persamaan structural yakni persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Berikut adalah gambar dari model analisis jalur:



Gambar 3.1 Model analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dimana :

β_{X_1Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Z

β_{X_2Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Z

β_{X_1Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y

β_{X_2Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y

β_{ZY} : Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Secara sistematis analisis jalur (*Path Analysis*) mengikuti pola model structural, sehingga langkah awal untuk mengerjakan atau penerapan model analisis ini yaitu dengan merumuskan structural dan diagram jalur. Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui persamaan sebagai berikut:

$$Z = \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + e_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{ZY} + e_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana :

X_1 : Faktor Instrinsik

X_2 : Faktor Ekstrinsik

Z : Perilaku Kerja

Y : Kinerja karyawan

β : Koefisien Variabel bebas

e_1, e_2 : Variabel pengganggu atau *error*

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik meliputi :

3.9.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi yang dilakukan guna untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel independen dalam suatu model tidak ada hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dengan yang lainnya. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Menurut Gujarati (2007:70) Menjelaskan bahwa untuk mendeteksi dan mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *Tolerance*, apabila nilai VIF > 5 maka terjadi multikolinieritas. Tetapi jika nilai VIF < 5 maka tidak terjadi multikolinieritas, dan jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas. Tetapi jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan dalam suatu model untuk mengetahui apakah terdapat suatu varian yang tidak sama dalam suatu pengamatan. Untuk mengetahui ada tidaknya suatu heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Glasjer (*Glasjer test*). Gujarati (2007:93) menjelaskan bahwa, pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glajser dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika signifikansi $> 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Artinya hasil regresi nilai residual dan nilai absolut yang mempunyai nilai $> 0,05$ dapat dikatakan bahwa model penelitian bebas dari adanya heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Normalitas Model

Menurut Singgih Santoso (2014:190) tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.10 Uji Hipotesis (t)

Uji t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari faktor-faktor bebas (X) secara parsial (individu) terhadap faktor terikat (Y) dengan *level of significant* yang digunakan dalam rumus (Sugiyono, 2002: 84).

Rumus :

$$t = \frac{b_1}{S}$$

Dimana :

t : hasil t hitung

b_1 : koefisien regresi linear dari variabel X

S : *standart error* variabel bebas

Kriteria pengujian :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima

Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat dimana dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat dimana dalam penelitian ini bahwa tidak ada pengaruh antara variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

3.11 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) baik secara langsung maupun tidak langsung

terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel intervening yaitu perilaku kerja (Z). Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan.

Trimming theory adalah teori yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. *Trimming theory* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan dan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Ridwan, 2008:127).

Cara menghitung *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan *trimming theory* adalah sebagai berikut (Ridwan, 2008:128) :

- a. Merumuskan persamaan structural
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan
- d. Menghitung secara individual
- e. Menguji kesesuaian antara model analisis jalur
- f. Merakum kedalam tabel
- g. Memakai dan menyimpulkan

Apabila semua jalur sudah signifikan maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut merupakan proses perhitungan jalur dalam penelitian ini :

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1) Pengaruh variabel motivasi intrinsik (X_1) terhadap perilaku kerja (Z).

$$DE X_1Z = X_1 \longrightarrow Z$$

- 2) Pengaruh variabel motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap perilaku kerja (Z).

$$DE X_2Z = X_2 \longrightarrow Z$$

- 3) Pengaruh variabel motivasi intrinsik (X_1) terhadap kinerja (Y).

$$DEX_1Y = X_1 \longrightarrow Y$$

4) Pengaruh variabel motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap kinerja (Y).

$$DEX_2Y = X_2 \longrightarrow Y$$

5) Pengaruh variabel perilaku kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DEZY = Z \longrightarrow Y$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

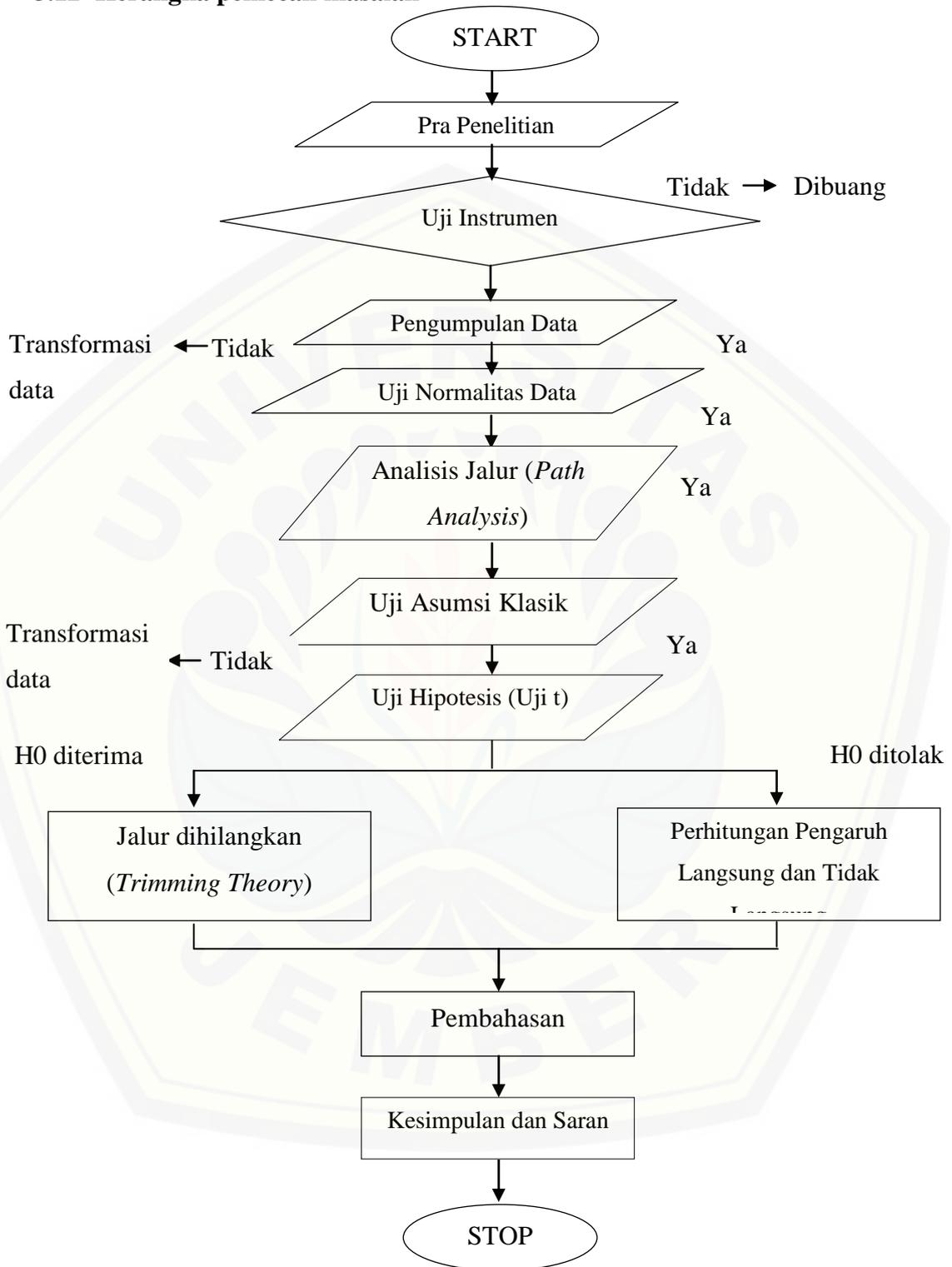
1) Pengaruh variabel motivasi intrinsik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perilaku kerja (Z).

$$IE X_1YZ = X_1 \longrightarrow Y \longrightarrow Z$$

2) Pengaruh variabel motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perilaku kerja (Z).

$$IE X_2YZ = X_2 \longrightarrow Y \longrightarrow Z$$

3.12 Kerangka pemecah masalah



Sumber: Data diolah (2016)

Keterangan :

- 1 Start merupakan tahap awal dalam penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- 2 Pra Penelitian yaitu tahap mengumpulkan data awal berdasarkan sebagian jumlah sampel, diambil 20 responden yang digunakan untuk pengujian instrumen
- 3 Uji Instrumen yaitu untuk mengukur kebenaran atau validitas dan konsistensi suatu instrumen yang digunakan melalui uji validitas dan reliabilitas. Apabila butir pertanyaan atau pernyataan yang diuji dinyatakan tidak valid atau tidak konsisten maka butir-butir tersebut dikeluarkan atau tidak diikutsertakan lagi dalam penyusunan kuisioner.
- 4 Pengumpulan data yaitu tahap untuk mengumpulkan data yang diperlukan, setelah semua butir pertanyaan atau pernyataan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner berdasarkan jumlah keseluruhan sampel yang digunakan dan wawancara untuk memperoleh informasi tambahan yang dibutuhkan.
- 5 Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Apabila data tidak berdistribusi normal maka dapat dilakukan dengan cara membuang outlier data atau nilai ekstrem yang mempengaruhi data kemudian melakukan transformasi data yang tidak normal ke bentuk lain dengan persamaan logaritma.
- 6 Analisis jalur (*path analysis*), data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel yang ada.
- 7 Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas model. Apabila uji asumsi klasik dilanggar maka dapat melakukan transformasi data melalui persamaan logaritma atau akar kuadrat.
- 8 Uji t yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Didalam pengujian ini terbagi menjadi 2 tahapan antara lain:

- a) Berdasarkan perhitungan uji t, apabila terdapat jalur yang tidak signifikan H_0 diterima maka harus dilakukan perhitungan ulang dengan cara menghilangkan jalur yang tidak signifikan (*trimming theory*)
 - b) Berdasarkan perhitungan uji t, apabila jalur terbukti signifikan H_0 ditolak maka langkah selanjutnya menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
- 9 Pembahasan yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.
 - 10 Kesimpulan dan saran yaitu menarik kesimpulan dan hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
 - 11 Stop yaitu tahap akhir dalam penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut.

- a. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember, jadi apabila motivasi intrinsik yang bersumber dari karyawan kemudian difasilitasi pihak Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember meningkat maka karyawan akan meningkatkan perilaku kerja yang positif.
- b. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember, jadi apabila motivasi ekstrinsik yang berasal dari pihak Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember meningkat maka karyawan akan meningkatkan perilaku kerja yang positif.
- c. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember, jadi apabila motivasi intrinsik yang bersumber dari karyawan kemudian difasilitasi pihak Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember meningkat maka kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember juga meningkat.
- d. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember, jadi apabila motivasi ekstrinsik yang berasal dari pihak Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember meningkat maka kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember juga meningkat.
- e. Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember, jadi apabila perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember meningkat positif

maka kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember juga meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan honorer. Pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember sebaiknya dapat mempertahankan atau lebih meningkatkan motivasi kepada karyawan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya intrinsik maupun ekstrinsik. Adanya motivasi bagi karyawan akan berdampak positif bagi pihak Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember dalam hal perilaku kerja karyawan dan juga kinerjanya.
- b. Pada motivasi intrinsik, indikator tanggung jawab dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan. Tetapi memiliki presentase terkecil dari indikator lainnya. Jadi pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember sebaiknya lebih memperhatikan pemberian tanggung jawab dan pengembangan yang sesuai keinginan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak positif bagi perusahaan kedepannya.
- c. Pada motivasi ekstrinsik, indikator kualitas pengawasan berpengaruh positif dan signifikan. Tetapi memiliki presentase terkecil dari indikator lainnya. Jadi pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember dalam melakukan pengawasan sebaiknya tidak terlalu ketat agar karyawan memiliki tingkat kepercayaan dan tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
- d. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember melalui perilaku kerja. Dengan demikian, maka sebaiknya pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember dapat memfasilitasi motivasi instrinsik yang diinginkan karyawan dan juga memberikan fasilitas yang mendukung

karyawan berkaitan dengan faktor ekstrinsik agar termotivasi dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi baik secara instrinsik maupun ekstrinsik akan menimbulkan perilaku kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ayu Maulita Wally. 2014. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Hila Maluku. Universitas Hasanudin Makasar. *Jurnal Sains Manajemen Volume 3, No. 5*

Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Afabeta.

- Bryson, John M. (2003). *Strategi Perencanaan Strategis bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Budianto. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Palangka Raya. *Jurnal Sains Manajemen Volume 2, No. 2*.
- Febrian Nurtaneo Akbar. 2011. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya. *Jurnal Manajemen Volume 25, No. 1*
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. 1998, *Ensiklopedi Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Gujarati. 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ivancevich, J. M, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R., dan Kincki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat .
- L Mathis, Robert dan John H Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred .2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Luthans, Fred .2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Malayu S P Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S P Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara . 2011. *Evaluasi Kinerja*. Edisi Revisi Kedua. Bandung Refika Aditama.

- Manullang. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Manullang . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Basthuri Muslih. 2011. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Vol. 5 No. 2*.
- Engkos Ridwan dan Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis) Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Jakarta : PT. Prehalindo.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Jakarta : PT. Prehalindo.
- Singgih Santoso. 2014. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Edi Sarwono. 2006. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sondang P Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P Siagian. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (13th Ed.). Jakarta: Bumi Aksara
- Sinamo J H. 2002. *Etos kerja:21 etos kerja profesional di era digital global*.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirahusahaan Vol. 7 No. 1*.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja.Grafindo Persada

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Zulfi Budiastuti. 2012. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja PNS Kemenag RI. *Jurnal Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Vol. 16 No.3*



Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Kuisisioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya susun adalah **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Kabupaten Jember** “. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang bapak/ibu berikan dapat dijamin kerahasiaan serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih.

Peneliti

Identitas Responden

- 1 Nomor Responden :.....(Diisi oleh peneliti)
- 2 Umur :.....tahun
- 3 Jenis Kelamin :.....
- 4 Status Perkawinan :.....
- 5 Pendidikan Terakhir :.....
- 6 Masa Kerja :.....
- 7 Jumlah Tanggungan :.....

Petunjuk Pengisian

- 1 Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
- 2 Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai.
- 3 Terdapat lima pilihan jawaban yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
 - b. Setuju (S) : skor 4
 - c. Cukup (C) : skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1
- 4 Pastikan Saudara tidak melewati kuisioner yang tersedia

1) Perilaku Kerja

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1.	a. Karyawan ini mampu menyelesaikan masalah pekerjaan antar sesama rekan kerja dengan baik					
	b. Karyawan ini memiliki kemampuan bekerja sama dalam tim/ kelompok					
2.	a. Karyawan ini memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	b. Karyawan ini selalu memulai pekerjaan tanpa harus menunggu perintah					
3.	a. Karyawan ini memiliki sikap disiplin yang baik ketika datang, istirahat dan pulang kantor					
	b. Karyawan ini sering membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja					
4.	a. Karyawan ini mampu mengendalikan emosionalnya dalam menghadapi masalah pekerjaan					
	b. Karyawan ini mampu mencari tahu penyebab permasalahan pekerjaan dengan tepat					

2) Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1.	a. Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan penuh tanggung jawab					
	b. Hasil kerja karyawan ini sudah sesuai dengan tujuan perusahaan					
2.	a. Karyawan ini jarang melakukan kesalahan dalam bekerja					
	b. Kuantitas/ jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan ini sesuai target					
3.	a. Karyawan ini mampu memanfaatkan waktu dalam bekerja untuk menyelesaikan					

	pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
	b. Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	a. Karyawan ini mampu mengoperasikan peralatan kantor dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan					
	b. Karyawan ini mampu menyederhanakan pekerjaan yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan					
5.	a. Karyawan ini dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan tidak selalu bergantung pada pengawasan					
	b. Karyawan ini dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan tidak selalu bergantung pada bantuan karyawan lain					

Kuisisioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya susun adalah **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Kabupaten Jember** “. Dengan segenap kerendahan hati,saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang bapak/ibu berikan dapat dijamin kerahasiaan serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih.

Peneliti

Hidayah Babur Risqi

120810201228

Identitas Responden

1. Nomor Responden :.....(Diisi oleh peneliti)
2. Umur :.....tahun
3. Jenis Kelamin :.....
4. Status Perkawinan :.....
5. Pendidikan Terakhir :.....
6. Masa Kerja :.....
7. Jumlah Tanggungan :.....

Petunjuk Pengisian

- 1 Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
- 2 Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai.
- 3 Terdapat lima pilihan jawaban yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
 - b. Setuju (S) : skor 4
 - c. Cukup (C) : skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1
- 4 Pastikan Saudara tidak melewati kuisioner yang tersedia

Kuisoner

1) Motivasi Intrinsik

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1.	a. Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mencapai prestasi kerja sehingga mendorong semangat saya dalam bekerja					
	b. Perusahaan mengumumkan keberhasilan yang saya capai sehingga mendorong saya untuk lebih giat bekerja					
2.	a. Perusahaan memberikan sertifikat penghargaan atas prestasi yang saya raih sehingga mendorong saya untuk terus berprestasi dalam bekerja					
	b. Perusahaan memberikan uang tunai atas prestasi yang saya raih sehingga mendorong saya untuk terus berprestasi dalam bekerja					
3.	a. Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan keinginan saya sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja					
	b. Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya sehingga mendorong saya bekerja semaksimal mungkin					
4.	a. Kepercayaan yang diberikan perusahaan kepada saya mendorong saya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	b. Perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya melakukan pekerjaan dengan tingkat tanggung jawab yang lebih besar sehingga mendorong semangat saya dalam bekerja					
5.	a. Perusahaan memberikan tugas yang lebih sulit untuk mendorong saya lebih berkembang					
	b. Perusahaan memberikan tugas yang bervariasi untuk mendorong saya lebih berkembang					

2) Motivasi Ekstrinsik

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1.	a. Sistem administrasi yang diterapkan perusahaan sesuai harapan saya agar mudah dalam bekerja					
	b. Standar kerja yang diterapkan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
2.	a. Cara pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat saya semangat dalam bekerja					
	b. Sikap tegas dan adil pimpinan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja					
3.	a. Komunikasi antara pimpinan dengan saya dalam bekerja terjalin dengan baik					
	b. Komunikasi antara saya dengan rekan kerja dalam bekerja terjalin dengan baik					
4.	a. Fasilitas yang diberikan perusahaan menjamin keamanan dan kenyamanan saya dalam bekerja					
	b. Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	a. Honor yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya tanggung					
	b. Honor yang saya terima dapat membangkitkan semangat dalam bekerja					

Lampiran 2. Deskripsi Karakteristik Responden dan Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	1	2,9	2,9	2,9
	31-40	5	14,3	14,3	17,1
	41-50	14	40,0	40,0	57,1
	>50	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	29	82,9	82,9	82,9
	P	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ SMK	12	34,3	34,3	34,3
	SMP	23	65,7	65,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	35	100,0	100,0	100,0

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10	7	20,0	20,0	20,0
	>11-20	10	28,6	28,6	48,6
	>21-30	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tanggungjawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	25,7	25,7	25,7
	2	20	57,1	57,1	82,9
	3	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

2. Deskriptif Variabel Penelitian

a) Motivasi Intrinsik

X1.1a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	5	14.3	14.3	20.0
	4	14	40.0	40.0	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.1b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	7	20.0	20.0	22.9
4	14	40.0	40.0	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.2a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.7	5.7	5.7
3	8	22.9	22.9	28.6
4	12	34.3	34.3	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.2b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.7	5.7	5.7
3	7	20.0	20.0	25.7
4	13	37.1	37.1	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.3a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.7	5.7	5.7
3	6	17.1	17.1	22.9
4	19	54.3	54.3	77.1
5	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.3b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.7	5.7	5.7
3	8	22.9	22.9	28.6
4	16	45.7	45.7	74.3
5	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.4a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	11.4	11.4	11.4
3	11	31.4	31.4	42.9
4	13	37.1	37.1	80.0
5	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.4b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8.6	8.6	8.6
3	8	22.9	22.9	31.4
4	16	45.7	45.7	77.1
5	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.5a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.7	5.7	5.7
3	11	31.4	31.4	37.1
4	12	34.3	34.3	71.4
5	10	28.6	28.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.5b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8.6	8.6	8.6
3	11	31.4	31.4	40.0
4	10	28.6	28.6	68.6
5	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

b) Motivasi Ekstrinsik

X2.1a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	2	5.7	5.7	8.6
3	12	34.3	34.3	42.9
4	12	34.3	34.3	77.1
5	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2.1b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	14.3	14.3	14.3
4	22	62.9	62.9	77.1
5	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2.2a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	6	17.1	17.1	20.0
	4	13	37.1	37.1	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.6	8.6	8.6
	3	6	17.1	17.1	25.7
	4	17	48.6	48.6	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	6	17.1	17.1	20.0
	4	13	37.1	37.1	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	8	22.9	22.9	25.7
	3	8	22.9	22.9	48.6
	4	10	28.6	28.6	77.1
	5	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.4	11.4	11.4
	3	15	42.9	42.9	54.3
	4	10	28.6	28.6	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	7	20.0	20.0	25.7
	4	19	54.3	54.3	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	1	2.9	2.9	5.8
	3	13	37.1	37.1	42.9
	4	13	37.1	37.1	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22.9	22.9	22.9
	4	16	45.7	45.7	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

c) Perilaku Kerja

Z1.a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.6	8.6	8.6
	3	11	31.4	31.4	40.0
	4	10	28.6	28.6	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z1.b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	10	28.6	28.6	34.3
	4	18	51.4	51.4	85.7
	5	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z2.a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	10	28.6	28.6	31.4
	4	14	40.0	40.0	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z2.b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22.9	22.9	22.9
	4	16	45.7	45.7	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z3.a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22.9	22.9	22.9
	4	16	45.7	45.7	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z3.b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	11	31.4	31.4	34.3
	4	14	40.0	40.0	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z4.a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	5	14.3	14.3	17.1
	4	18	51.4	51.4	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z4.b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	11	31.4	31.4	40.0
	5	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

d) Kinerja

Y1.a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	7	20.0	20.0	25.7
	4	13	37.1	37.1	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1.b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	14.3	14.3	14.3
	3	11	31.4	31.4	45.7
	4	11	31.4	31.4	77.1
	5	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y2.a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.6	8.6	8.6
	3	11	31.4	31.4	40.0
	4	17	48.6	48.6	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y2.b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	9	25.7	25.7	31.4
	4	18	51.4	51.4	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y3.a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	7	20.0	20.0	25.7
	4	19	54.3	54.3	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Y3.b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	1	2.9	2.9	5.7
	3	13	37.1	37.1	42.9
	4	12	34.3	34.3	77.1
	5	8	22.9	22.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Y4.a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	9	25.7	25.7	28.6
	4	17	48.6	48.6	77.1
	5	8	22.9	22.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Y4.b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	25.7	25.7	25.7
	4	17	48.6	48.6	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y5.a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	11	31.4	31.4	37.1
	4	13	37.1	37.1	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y5.b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.6	8.6	8.6
	3	10	28.6	28.6	37.2
	4	16	45.7	45.7	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Digital Repository Universitas Jember

x13a	Pearson Correlation	.304	.583**	.598**	.490**	1	.379*	.560**	.521**	.431**	.211	.769**
	Sig. (2-tailed)	.076	.000	.000	.003		.025	.000	.001	.010	.225	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x13b	Pearson Correlation	.291	.139	.414*	.273	.379*	1	.477**	.058	.211	.402*	.559**
	Sig. (2-tailed)	.090	.427	.013	.113	.025		.004	.743	.225	.017	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x14a	Pearson Correlation	.347*	.353*	.487**	.405*	.560**	.477**	1	.491**	.457**	.285	.749**
	Sig. (2-tailed)	.041	.037	.003	.016	.000	.004		.003	.006	.097	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x14b	Pearson Correlation	.258	.384*	.257	.523**	.521**	.058	.491**	1	.476**	.167	.633**
	Sig. (2-tailed)	.135	.023	.137	.001	.001	.743	.003		.004	.338	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x15a	Pearson Correlation	.393*	.448**	.180	.437**	.431**	.211	.457**	.476**	1	.398*	.683**
	Sig. (2-tailed)	.020	.007	.302	.009	.010	.225	.006	.004		.018	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x15b	Pearson Correlation	.199	.204	.297	.209	.211	.402*	.285	.167	.398*	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.252	.240	.083	.228	.225	.017	.097	.338	.018		.001

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	.560**	.667**	.674**	.690**	.769**	.559**	.749**	.633**	.683**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2) Motivasi Ekstrinsik

Correlations

		x21a	x21b	x22a	x22b	x23a	x23b	x24a	x24b	x25a	x25b	X2
x21a	Pearson Correlation	1	.239	.043	.236	.007	-.025	.118	-.084	-.173	-.002	.291*
	Sig. (2-tailed)		.167	.808	.173	.968	.889	.500	.632	.319	.990	.030
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x21b	Pearson Correlation	.239	1	.657**	.447**	.369*	.231	.337*	.141	.203	.307	.677**
	Sig. (2-tailed)	.167		.000	.007	.029	.182	.047	.418	.242	.073	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x22a	Pearson Correlation	.043	.657**	1	.502**	.661**	.446**	.514**	.346*	.348*	-.076	.804**
	Sig. (2-tailed)	.808	.000		.002	.000	.007	.002	.042	.040	.664	.000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x22b	Pearson Correlation	.236	.447**	.502**	1	.462**	.237	.344*	.111	.073	-.167	.595**
	Sig. (2-tailed)	.173	.007	.002		.005	.171	.043	.527	.676	.337	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x23a	Pearson Correlation	.007	.369*	.661**	.462**	1	.205	.284	.346*	.159	-.171	.595**
	Sig. (2-tailed)	.968	.029	.000	.005		.238	.098	.042	.361	.326	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x23b	Pearson Correlation	-.025	.231	.446**	.237	.205	1	.649**	.247	.351*	-.283	.622**
	Sig. (2-tailed)	.889	.182	.007	.171	.238		.000	.153	.039	.099	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x24a	Pearson Correlation	.118	.337*	.514**	.344*	.284	.649**	1	.605**	.572**	-.325	.790**
	Sig. (2-tailed)	.500	.047	.002	.043	.098	.000		.000	.000	.057	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x24b	Pearson Correlation	-.084	.141	.346*	.111	.346*	.247	.605**	1	.426*	-.132	.552**
	Sig. (2-tailed)	.632	.418	.042	.527	.042	.153	.000		.011	.449	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x25a	Pearson Correlation	-.173	.203	.348*	.073	.159	.351*	.572**	.426*	1	-.045	.551**

	Sig. (2-tailed)	.319	.242	.040	.676	.361	.039	.000	.011		.798	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x25b	Pearson Correlation	.002	.307	.076	.167	.171	.283	.325	.132	.045	1	.843*
	Sig. (2-tailed)	.990	.073	.664	.337	.326	.099	.057	.449	.798		.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.261	.677**	.804**	.595**	.595**	.622**	.790**	.552**	.551**	-.043	1
	Sig. (2-tailed)	.130	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.806	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3) Perilaku Kerja

Correlations

		z1a	z1b	z2a	z2b	z3	z4	z5a	z5b	Z
z1a	Pearson Correlation	1	.515**	.308	-.140	-.140	-.096	-.052	-.268	.418*
	Sig. (2-tailed)		.002	.071	.422	.422	.582	.768	.119	.013
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
z1b	Pearson Correlation	.515**	1	.562**	-.012	.039	.089	-.297	-.365*	.508**

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y2a	Pearson Correlation	.352 [*]	.588 ^{**}	1	.119	.068	.049	.285	.150	.091	.073	.296 [*]
	Sig. (2-tailed)	.038	.000		.497	.698	.780	.097	.389	.603	.679	.035
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y2b	Pearson Correlation	.106	.243	.119	1	.083	.193	.302	.203	-.008	.086	.342 [*]
	Sig. (2-tailed)	.545	.160	.497		.634	.267	.077	.243	.962	.624	.012
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y3a	Pearson Correlation	-.113	.130	-.068	-.083	1	.419 [*]	-.111	.305	.511 ^{**}	.424 [*]	.535 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.518	.458	.698	.634		.012	.526	.075	.002	.011	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y3b	Pearson Correlation	.053	.101	.049	.193	.419 [*]	1	.045	.211	.113	.362 [*]	.581 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.761	.565	.780	.267	.012		.798	.223	.517	.032	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y4a	Pearson Correlation	.159	.305	.285	.302	.111	.045	1	.518 ^{**}	.359 [*]	.269	.318 [*]
	Sig. (2-tailed)	.361	.075	.097	.077	.526	.798		.001	.034	.118	.032
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y4b	Pearson Correlation	-.134	-.282	-.150	.203	.305	.211	.518 ^{**}	1	.590 ^{**}	.235	.504 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.443	.100	.389	.243	.075	.223	.001		.000	.174	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y5a	Pearson Correlation	-.060	.025	-.091	-.008	.511**	.113	.359*	.590**	1	.318	.593**
	Sig. (2-tailed)	.730	.885	.603	.962	.002	.517	.034	.000		.062	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y5b	Pearson Correlation	.022	.146	-.073	.086	.424*	.362*	.269	.235	.318	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.902	.402	.679	.624	.011	.032	.118	.174	.062		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.352*	.437**	.296	.242	.535**	.581**	.318	.504**	.593**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.038	.009	.085	.162	.001	.000	.062	.002	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Uji Reliabilitas

a) Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	11

b) Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	11

c) Variabel Perilaku Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	9

d) Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	11

2. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			X1	X2	Z	Y
N			35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		39.37	38.71	32.20	38.17
	Std. Deviation		5.801	4.744	2.731	3.846
Most Extreme Differences	Absolute		.132	.070	.105	.118
	Positive		.127	.069	.079	.118
	Negative		-.132	-.070	-.105	-.083
Test Statistic			.132	.070	.105	.118
Asymp. Sig. (2-tailed)			.129 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a) Analisis Jalur Persamaan Pertama

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.876	4.634		4.721	.000
X1	.192	.075	.408	2.554	.016
X2	.121	.092	.324	2.774	.024

a. Dependent Variable: Z

b) Analisis Jalur Persamaan Kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.082	9.298		3.881	.001
X1	.251	.127	.277	2.399	.032
X2	.140	.143	.373	2.980	.035
Z	.171	.272	.122	2.629	.014

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

a) Persamaan Pertama

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.876	4.634		4.721	.000		
X1	.192	.075	.408	2.554	.016	1.000	1.000
X2	.121	.092	.324	2.774	.024	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Z

b) Persamaan Kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36.082	9.298		3.881	.001		
X1	.251	.127	.277	2.399	.032	.831	1.204
X2	.140	.143	.373	2.980	.035	.982	1.019
Z	.171	.272	.122	2.629	.014	.817	1.224

a. Dependent Variable: Y

2. Uji Heteroskedastisitas

a) Persamaan Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,082	4,011		-,519	,607
	X1	,050	,065	,132	,764	,450
	X2	,080	,080	,174	1,010	,320

a. Dependent Variable: abresid

b) Persamaan Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.138	5.174		.413	.682
	X1	.087	.071	.230	1.227	.229
	X2	.094	.080	.204	1.183	.246
	Z	-.193	.152	-.241	-1.273	.212

a. Dependent Variable: abresid

3. Uji Normalitas Model

a) Persamaan Pertama

Coefficients^a

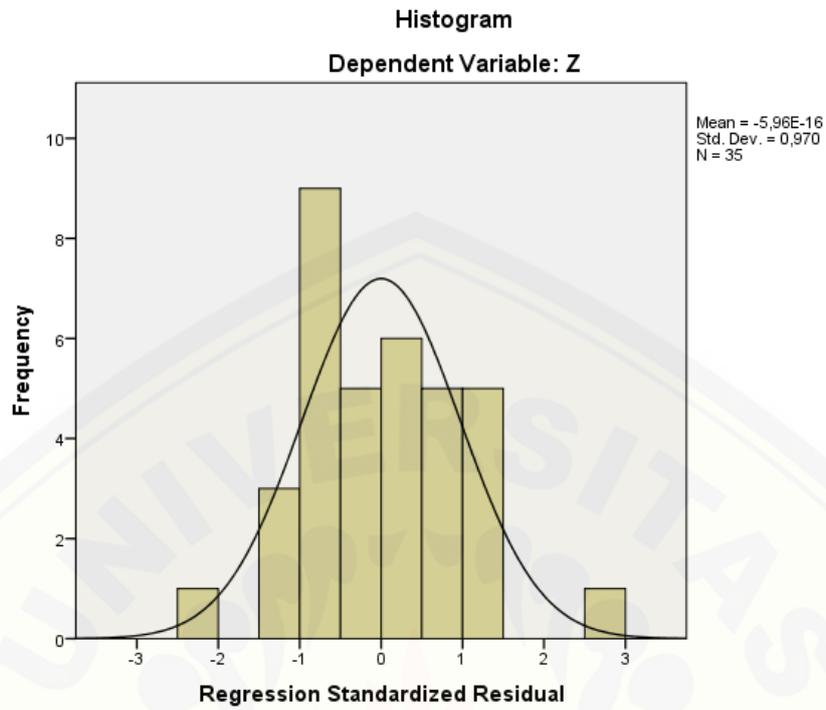
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.876	4.634		4.721	.000
X1	.192	.075	.408	2.554	.016
X2	.121	.092	.324	2.774	.024

a. Dependent Variable: Z

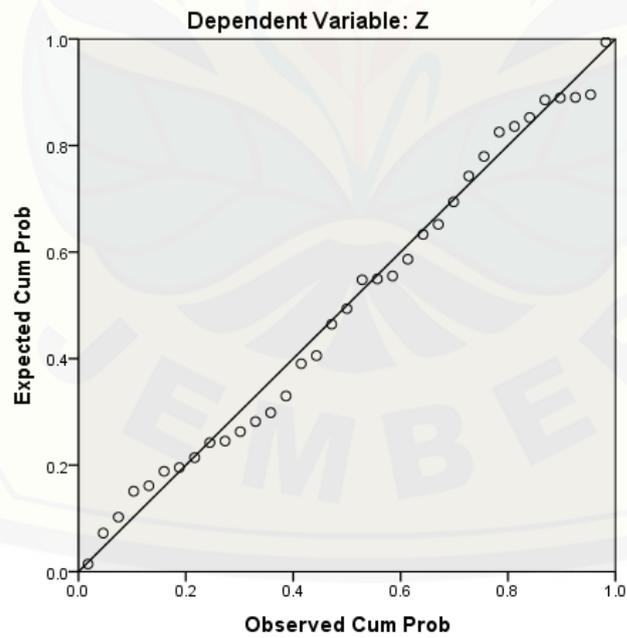
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.13	33.78	32.20	1.167	35
Residual	-5.565	6.427	.000	2.469	35
Std. Predicted Value	-1.769	1.353	.000	1.000	35
Std. Residual	-2.187	2.526	.000	.970	35

a. Dependent Variable: Z



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b) Persamaan Kedua

Coefficients^a

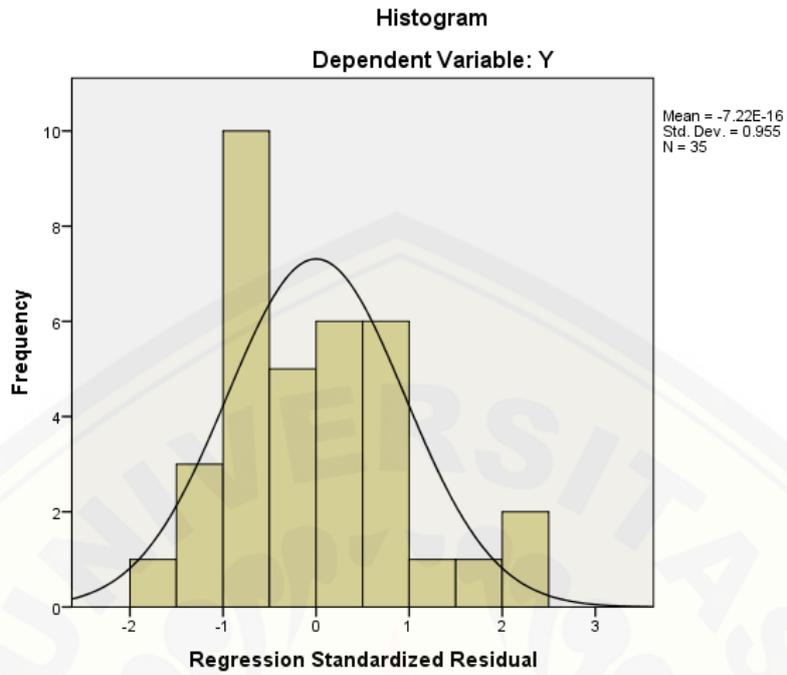
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.082	9.298		3.881	.001
X1	.251	.127	.027	2.399	.032
X2	.140	.143	.373	2.980	.035
Z	.171	.272	.122	2.629	.014

a. Dependent Variable: Y

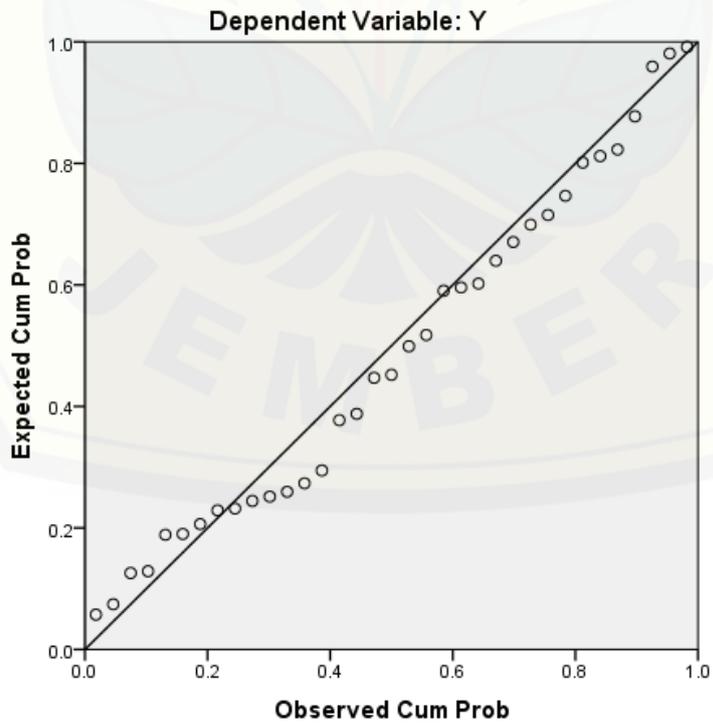
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.66	40.05	38.17	.882	35
Residual	-6.184	9.392	.000	3.744	35
Std. Predicted Value	-1.713	2.129	.000	1.000	35
Std. Residual	-1.577	2.396	.000	.955	35

a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 4. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis

a) Persamaan Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.483	.132	2.545

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.876	4.634		4.721	.000
X1	.192	.075	.408	2.554	.016
X2	.121	.092	.324	2.774	.024

a. Dependent Variable: Z

b) Persamaan Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.534	.391	3.921

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.082	9.298		3.881	.001
X1	.251	.127	.277	2.399	.032
X2	.140	.143	.373	2.980	.035
Z	.171	.272	.122	2.629	.014

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 4. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden, Kesimpulan Hasil Wawancara dan Data Responden

1. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

a) Motivasi Intrinsik

No. Res.	X1 .1a	X1. 1b	X1.2 a	X1.2 b	X1.3 a	X1.3 b	X1.4 a	X1.4 b	X1.5 a	X1.5 b	Jml.
1	4	5	3	3	4	2	3	4	5	4	37
2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34
3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	40
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44
6	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	43
7	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	42
8	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	46
9	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	30
10	2	3	3	4	3	3	2	3	4	2	29
11	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	31
12	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
13	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	42
14	2	3	4	3	2	4	3	2	3	5	31
15	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
16	3	5	5	4	4	3	4	5	3	3	39
17	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
18	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
19	5	4	3	4	4	5	4	5	5	3	42
20	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
21	3	4	5	4	4	5	4	3	2	4	38

22	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
23	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
24	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	31
25	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	31
26	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	40
27	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
28	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	39
29	5	4	4	3	4	5	4	2	3	3	37
30	5	4	3	2	3	4	3	3	4	5	36
31	5	4	3	4	3	3	2	3	3	2	32
32	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	41
33	5	5	4	4	4	3	2	3	3	4	37
34	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
35	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	31
Jumlah											1378

b) Motivasi Ekstrinsik

No.	X2	X2.	X2.2	X2.2	X2.3	X2.3	X2.4	X2.4	X2.5	X2.5	Jml.
Res.	.1a	1b	a	b	a	b	a	b	a	b	
1	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	5	31
3	4	4	5	4	5	2	3	4	3	4	38
4	3	4	5	4	5	3	3	4	3	5	39
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
6	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
7	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
8	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	42
9	3	4	4	3	5	2	3	4	3	4	35
10	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	39
11	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	33

12	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	28
13	5	4	3	5	3	1	2	4	1	4	32
14	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	40
15	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	41
16	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	46
17	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	38
18	4	3	3	2	3	3	3	4	3	5	33
19	3	4	4	5	4	2	3	3	3	5	36
20	4	3	2	2	3	3	3	4	3	5	32
21	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	38
22	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	42
23	3	3	4	4	5	3	2	3	4	4	35
24	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	37
25	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	41
26	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	43
27	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	43
28	5	4	4	4	4	2	3	3	4	4	37
29	5	5	4	4	3	4	3	2	3	5	38
30	3	5	5	3	4	3	3	4	4	5	39
31	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	35
32	5	4	3	4	4	4	3	2	2	4	35
33	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	44
34	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	40
35	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	45
Jumlah											1378

c) Perilaku Kerja

No. Res.	Z1.a	Z1.b	Z2.a	Z2.b	Z3.a	Z3.b	Z4.a	Z4.b	Jml.
1	4	4	4	5	5	4	4	5	35
2	3	4	4	5	5	4	3	5	33
3	4	5	5	4	5	4	4	4	35
4	3	3	3	5	5	5	5	5	34
5	5	4	4	5	5	5	2	3	33
6	3	3	4	5	5	4	4	4	32
7	5	5	5	4	5	3	5	4	36
8	3	4	4	5	5	4	4	4	33
9	4	4	4	4	4	4	3	4	31
10	2	3	4	3	3	3	4	5	27
11	3	2	3	4	4	3	4	5	28
12	5	4	4	3	3	3	4	3	29
13	4	3	3	4	4	4	5	5	32
14	5	4	3	4	4	4	3	4	31
15	5	4	5	4	4	3	4	5	34
16	3	5	5	4	4	5	3	4	33
17	5	4	5	3	3	3	4	5	32
18	5	4	3	5	4	5	5	5	36
19	3	4	5	5	4	4	5	5	35
20	4	5	5	5	4	5	4	4	36
21	4	4	5	4	5	4	4	5	35
22	5	5	4	3	4	5	4	5	35
23	5	4	5	4	3	3	4	3	31
24	2	2	2	4	4	5	5	5	29
25	4	4	3	4	3	2	4	5	29
26	3	3	3	3	4	4	5	5	30
27	5	4	4	3	3	3	5	5	32

28	3	3	4	4	5	4	5	5	33
29	3	3	4	5	4	3	5	5	32
30	5	3	5	5	5	5	5	5	38
31	2	3	4	4	4	4	3	4	28
32	4	4	4	4	3	3	4	4	30
33	4	4	3	3	4	5	4	4	31
34	4	3	3	3	3	3	4	5	28
35	3	4	3	4	4	4	4	5	31
Jumlah									1378

d) Kinerja

No. Res.	Y1.a	Y1.b	Y2.a	Y2.b	Y3.a	Y3.b	Y4.a	Y4.b	Y5.a	Y5.b	Jml.
1	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	41
2	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	38
3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	40
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
5	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	37
6	3	2	3	5	3	4	4	4	3	3	34
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
8	4	3	3	3	4	1	4	4	4	2	32
9	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	38
10	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	34
11	2	3	3	3	5	5	4	4	5	4	38
12	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	36
13	4	3	2	2	4	3	5	4	5	4	36
14	3	2	3	4	3	3	5	4	4	4	35
15	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	43
16	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	39
17	4	4	4	3	4	3	3	4	5	2	36

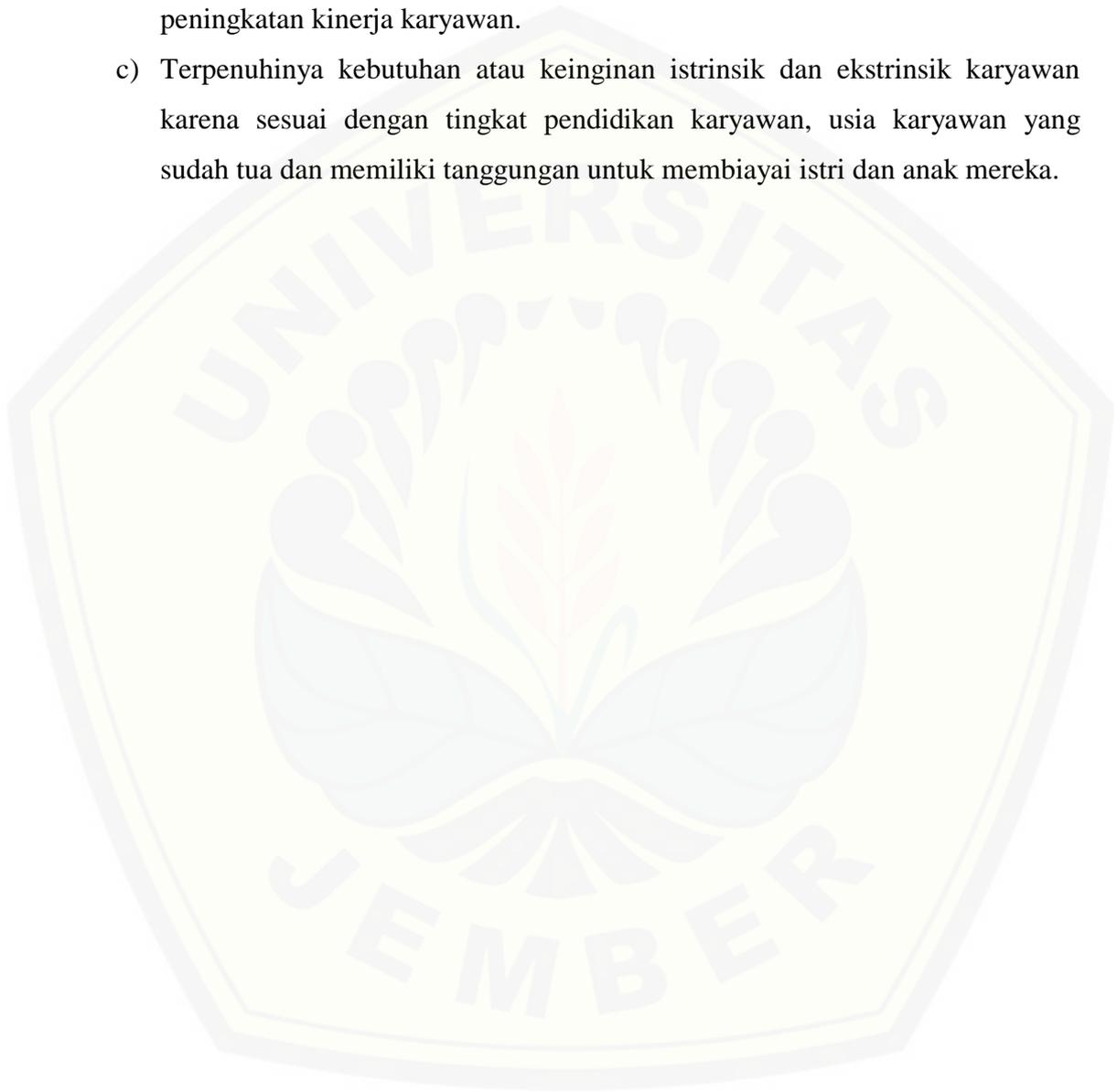
18	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	37
19	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
20	5	5	4	4	4	5	4	3	2	5	41
21	5	5	4	3	5	5	3	4	4	4	42
22	4	5	4	2	4	4	3	3	3	4	36
23	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	41
24	3	2	3	5	2	3	5	4	3	3	33
25	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	45
26	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	36
27	5	4	4	4	2	2	4	3	3	4	35
28	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	42
29	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	36
30	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	41
31	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	39
32	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	41
33	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	38
34	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
35	5	4	4	3	3	3	2	3	2	2	31
Jumlah											1378

2. Hasil Kesimpulan Wawancara Mengenai Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

Persepsi karyawan honorer mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik di Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember sebagai berikut:

- a) Pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember mampu memfasilitasi keinginan atau kebutuhan karyawan untuk mencapai target kerjanya yang berkaitan dengan faktor-faktor pekerjaan karyawan sehingga mereka membentuk perilaku kerja positif dengan bekerja lebih semangat untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

- b) Pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember mampu memberikan fasilitas-fasilitas yang menunjang pekerjaan karyawan agar lebih mudah dan nyaman sehingga mendorong semangat kerja karyawan yang diaktualisasikan kedalam perilaku kerja. Semangat kinerja tersebut dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
- c) Terpenuhinya kebutuhan atau keinginan intrinsik dan ekstrinsik karyawan karena sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, usia karyawan yang sudah tua dan memiliki tanggungan untuk membiayai istri dan anak mereka.



3. Karakteristik Responden

No	Umur	Jenis Kelamin	Status perkawinan	Pendidikan Terakhir	Masa kerja (tahun)	Jumlah Tanggungan
1	38	L	Menikah	SMP	11	2
2	53	L	Menikah	SMP	25	3
3	52	L	Menikah	SMP	25	2
4	44	P	Menikah	SMA/ SMK	14	1
5	50	L	Menikah	SMP	20	2
6	43	L	Menikah	SMP	16	2
7	48	L	Menikah	SMP	25	3
8	46	L	Menikah	SMA/ SMK	20	1
9	55	L	Menikah	SMA/ SMK	30	3
10	53	L	Menikah	SMP	24	2
11	56	L	Menikah	SMP	30	2
12	53	L	Menikah	SMP	22	1
13	54	L	Menikah	SMP	27	2
14	50	L	Menikah	SMP	22	3
15	50	L	Menikah	SMP	24	1
16	48	L	Menikah	SMA/ SMK	20	1
17	41	L	Menikah	SMA/ SMK	10	2
18	37	L	Menikah	SMA/ SMK	14	2
19	51	L	Menikah	SMA/ SMK	25	2
20	56	L	Menikah	SMP	30	3
21	41	L	Menikah	SMA/ SMK	7	1
22	50	P	Menikah	SMP	25	2
23	52	P	Menikah	SMP	25	2
24	53	P	Menikah	SMP	23	3
25	53	L	Menikah	SMP	16	2
26	48	P	Menikah	SMA/ SMK	20	2
27	28	P	Menikah	SMA/ SMK	7	1
28	50	L	Menikah	SMP	25	2
29	51	L	Menikah	SMP	22	2
30	48	L	Menikah	SMP	17	2
31	40	L	Menikah	SMP	10	1
32	43	L	Menikah	SMP	10	2
33	36	L	Menikah	SMP	9	2
34	34	L	Menikah	SMA/ SMK	7	1
35	48	L	Menikah	SMA/ SMK	20	2