

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA MELALUI PERILAKU KERJA KARYAWAN
HONORER HOTEL DAN PAMANDIAN KEBONAGUNG JEMBER
(THE EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION
TOWARDS THE PERFORMANCE THROUGH WORK BEHAVIOR EMPLOYEES
HONORARY OF HOTEL AND BATHS KEBONAGUNG JEMBER)**

Hidayah Babur Risqi, Chaerul Saleh, Dewi Prihatini.

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: ariesbabur@gmail.com

Abstrak

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui perilaku kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi penelitian adalah karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui perilaku kerja pada Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Instrinsik, Perilaku Kerja

Abstract

A this study aims to examine the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation towards the performance through work behavior. The type of this research is explanatory one. The population of this study is honorary employees at Hotel and Baths Kebonagung Jember. The data was analysed by using a method called path analysis. The results showed that variables intrinsic motivation and extrinsic motivation had a positive influence and significant towards performance through work behavior in Hotel and Baths Kebonagung Jember.

Keywords: Extrinsic Motivation, Intrinsic Motivation, Performance, Work Behavior

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan 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 seperti 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 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.

Motivasi menurut teori Herzberg dalam Luthans (2011:210) 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.

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 intrinsik 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 bagi warga Jember dan sekitarnya. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan peneliti sebagai pengunjung terdapat bukti bahwa aktivitas motivasi yang difasilitasi pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember sudah optimal. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang antusias dan bersemangat dalam bekerja seperti sampah yang cepat dibersihkan oleh petugas kebersihan, petugas parkir yang totalitas dalam melayani pengunjung untuk parkir kendaraan, penjaga kolam yang siap siaga dalam memantau aktivitas pengunjung dan memperhatikan keselamatan pengunjung, serta perilaku-perilaku positif lainnya. Pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam memotivasi karyawan yang berstatus sebagai karyawan honorer. Motivasi karyawan honorer tidak dapat disamakan dengan karyawan tetap. Karyawan dapat dimotivasi dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka. Kebutuhan-kebutuhan karyawan terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik karyawan yang harus dipenuhi berupa pengakuan dengan memberi penghargaan, program pengembangan untuk meningkatkan keahlian pekerjaan, pemberian tanggung jawab dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Faktor ekstrinsik karyawan yang harus dipenuhi berupa kesesuaian honor dengan beban kerja, kondisi pekerjaan yang memberikan kenyamanan dalam bekerja, kebijakan dan sistem administrasi yang memudahkan karyawan dalam bekerja, serta komunikasi yang terjalin dengan baik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya atau karyawan dengan pimpinan. Pemberian motivasi yang tepat dari pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan berkaitan dengan pekerjaan berhasil membentuk perilaku kerja karyawan yang positif. Perilaku kerja yang positif akan berdampak pada kinerja karyawan yang optimal. Kinerja yang optimal akan memudahkan pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember mencapai tujuan terutama target Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang ditetapkan Pemkab Jember.

Berdasarkan uraian tersebut, 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”.

Rumusan masalah

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap perilaku kerja. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap perilaku kerja. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

Tinjauan Pustaka

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. 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. 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.

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

2. *Recognition* (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan

karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan atau uang tunai.

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 karyawan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari supervise atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi yang diterapkan pimpinan membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.

5. *Advancement* (Pengembangan)

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

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 motivasi ekstrinsik antara lain ialah berikut:

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

Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan kebijakan dan administrasi dilakukan masing-masing pimpinan yang bersangkutan supaya mereka dapat berbuat seadil-adilnya.

2. *Quality supervisor* (Kualitas Supervisi)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, 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 dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

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 Hezberg 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.

6. *Wages* (Gaji)

Pada umumnya masing-masing pimpinan 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 pimpinan harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

Perilaku Kerja

Ivancevich *et al.* (2006:83) menyatakan bahwa perilaku kerja adalah semua hal yang dilakukan seseorang dalam lingkungan pekerjaan. Perilaku kerja menurut Robbins (2002:35 dan 39) adalah sikap karyawan dalam mengaktualisasikan dirinya di 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). Indikator yang tergolong dalam perilaku kerja sebagai berikut:

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.

Kinerja

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. Indikator yang tergolong kinerja menurut Soedjono (2005) adalah sebagai berikut:

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.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. 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.

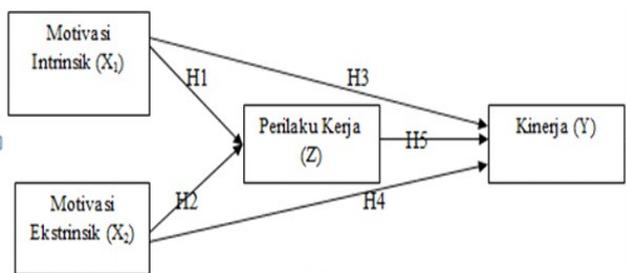
4. Efektivitas (*Effectiveness*)

Merupakan pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H₁ : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

H₂ : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

H₃ : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

H₄ : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

H₅ : Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian eksplanatori. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan program SPSS. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

Jenis dan Sumber 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.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian berupa jawaban kuisioner yang disebar dan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember mengenai motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, perilaku kerja dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 35 karyawan.

Metode Analisis data

Analisis data dilakukan dengan melalui kegiatan : (1) Mengelompokkan data sejenis dalam suatu tabel (tabulasi), (2) Menganalisis data dengan melakukan perhitungan-perhitungan menurut metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung

(analisis jalur) menggunakan program software SPSS, (3) Hasil dari penghitungan secara kuantitatif yang disajikan dalam bentuk angka kemudian ditafsirkan kembali dalam suatu uraian.

Hasil Penelitian

Dekripsi Karakteristik Responden

a. Umur

Tabel 1 Distribusi Umur Responden pada Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember

N	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 30 Tahun	1	2,9
2	31 – 40 Tahun	5	14,3
3	41 – 50 Tahun	14	40,0
4	> 50 Tahun	15	42,9
Jumlah		35	100,0

Sumber: data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa karyawan sebagian besar berada pada umur 41 – 50 dan > 50 tahun sebanyak 14 dan 15 orang dengan presentase 40% dan 42,9%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung telah memiliki sejumlah kualitas positif yaitu pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, komitmen terhadap mutu dan tingkat pengunduran diri yang rendah karena usia berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan dan kematangan seorang dalam berpikir.

b. Jenis Kelamin

Tabel 2 Distribusi Jenis Kelamin Responden pada Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember

N	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	29	82,9
2	Perempuan	6	17,1
Jumlah		35	100,0

Sumber: data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa karyawan sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 29 orang (82,9%) dan perempuan sebanyak 6 karyawan. Karyawan laki-laki lebih banyak ditempatkan untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik hal ini dikarenakan karyawan laki-laki biasanya lebih kuat, memiliki komitmen tinggi, dan tingkat absensinya yang rendah sedangkan untuk pekerjaan kesekretariatan lebih sesuai untuk karyawan perempuan.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Distribusi Pendidikan Terakhir Responden pada Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember

N	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
---	------------	-----------	----------------

		Terakhir	
1	SMP	12	34,3
2	SMA/SMK	23	65,7
Jumlah		35	100,0

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa karyawan berpendidikan SMP sebanyak 12 karyawan (34,3%) dan SMA/SMK sebanyak 23 karyawan (65,7%). Karyawan dengan masing-masing tingkat pendidikan tersebut sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang disesuaikan juga dengan tanggung jawab dan kualitas pendidikan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan.

d. Status Perkawinan

Tabel 4 Distribusi Status Perkawinan Responden pada Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember

N	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Menikah	35	100
2	Belum Menikah	0	0
Jumlah		35	100,0

Sumber: data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa keseluruhan karyawan honorer pada Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember sudah menikah dengan presentase 100%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan puas dan menganggap sangat penting pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dengan inisiatif menunjukkan tingkat absensi atau kemangkiran yang kecil serta pengunduran diri yang rendah.

e. Status Pekerjaan

Tabel 5 Distribusi Status Pekerjaan Responden pada Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember

N	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 10 Tahun	1	2,9
2	11 – 20 Tahun	5	14,3
3	21 – 30 Tahun	14	40,0
Jumlah		35	100,0

Sumber: data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa karyawan sebagian besar memiliki masa kerja antara 21 - 30 tahun sebanyak 18 karyawan (51,4%), 11 – 20 tahun sebanyak 10 karyawan (28,6%), dan masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 7 karyawan (20%). Masa kerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa semakin lama karyawan bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Lama kerja juga menunjukkan karyawan merasa nyaman dan betah bekerja.

f. Jumlah Tanggungan

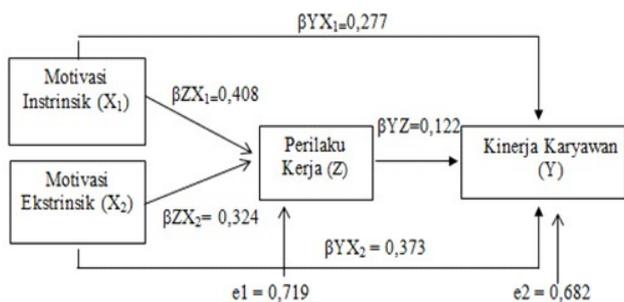
Tabel 6 Distribusi Jumlah Tanggungan Responden pada Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember

N	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 10 Tahun	1	2,9
2	11 – 20 Tahun	5	14,3
3	21 – 30 Tahun	14	40,0
Jumlah		35	100,0

Sumber: data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa karyawan sebagian besar memiliki jumlah tanggungan 2 anak sebanyak 20 karyawan (57,2%), tanggungan 1 anak sebanyak 9 karyawan (25,7%) dan tanggungan 3 anak sebanyak 6 karyawan (17,1%). Jumlah tanggungan karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tanggungan biasanya memiliki loyalitas yang lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki tanggungan.

Analisis Jalur



Gambar 2. Perhitungan Jalur Variabel

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Beta	Sig.	Keterangan
X1--> Z	0,41	0,01	Signifikan
X2--> Z	0,32	0,02	Signifikan
X1--> Y	0,28	0,03	Signifikan
X2--> Y	0,37	0,03	Signifikan
Z --> Y	0,12	0,01	Signifikan

Sumber: data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil pengujian koefisien regresi untuk pengaruh variabel motivasi intrinsik

dan motivasi ekstrinsik terhadap perilaku kerja dan kinerja serta variabel perilaku kerja terhadap kinerja memiliki nilai positif dan signifikan dengan nilai signifikan <5%. Interpretasi koefisien jalur adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

Hal ini terlihat dari koefisien jalur dengan nilai positif sebesar 0,408 dan diperoleh probabilitas signifikan sebesar 0,01 lebih kecil dari taraf signifikan yang disyaratkan yaitu 0,05.

Hipotesis 2 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

Hal ini terlihat dari koefisien jalur dengan nilai positif sebesar 0,324 dan diperoleh probabilitas signifikan sebesar 0,02 lebih kecil dari taraf signifikan yang disyaratkan yaitu 0,05.

Hipotesis 3 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

Hal ini terlihat dari koefisien jalur dengan nilai positif sebesar 0,277 dan diperoleh probabilitas signifikan sebesar 0,03 lebih kecil dari taraf signifikan yang disyaratkan yaitu 0,05.

Hipotesis 4 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

Hal ini terlihat dari koefisien jalur dengan nilai positif sebesar 0,373 dan diperoleh probabilitas signifikan sebesar 0,03 lebih kecil dari taraf signifikan yang disyaratkan yaitu 0,05.

Hipotesis 5 : Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

Hal ini terlihat dari koefisien jalur dengan nilai positif sebesar 0,122 dan diperoleh probabilitas signifikan sebesar 0,01 lebih kecil dari taraf signifikan yang disyaratkan yaitu 0,05.

Pembahasan

Berdasarkan analisis perhitungan jalur, menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan. Hal ini menerima hipotesis awal yang mengatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember . Artinya, apabila kebutuhan intrinsik yang berkaitan dengan target kerja karyawan dengan indikator pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan dapat difasilitasi dengan baik oleh pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember maka dapat memotivasi karyawan untuk membentuk perilaku kerja yang

baik berupa inisiatif menyelesaikan pekerjaan, kebiasaan kerja yang baik dan mampu mengendalikan diri terhadap masalah pekerjaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfa Budiastuti (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja PNS di Kemenag RI.

Berdasarkan analisis perhitungan jalur, menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan. Hal ini menerima hipotesis awal yang mengatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember. Artinya, apabila kebutuhan ekstrinsik yang diberikan oleh pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember berkaitan dengan faktor pekerjaan dengan indikator kebijakan dan administrasi, kualitas pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan honor dapat difasilitasi dengan baik maka dapat memotivasi karyawan untuk membentuk perilaku kerja yang baik berupa kemampuan berhubungan sosial, inisiatif menyelesaikan pekerjaan, kebiasaan kerja yang baik dan mampu mengendalikan diri terhadap masalah pekerjaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfa Budiastuti (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja PNS di Kemenag RI.

Berdasarkan analisis perhitungan jalur, menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menerima hipotesis awal yang mengatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember. Artinya, apabila kebutuhan intrinsik yang berkaitan dengan target kerja karyawan dengan indikator pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan dapat difasilitasi dengan baik oleh pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember maka dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya berupa kualitas dan kuantitas kerja yang bagus, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, serta efektifitas dan kemandirian yang baik dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Budiando (2015) dan Febrian Nurtaneo Akbar (2011) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis perhitungan jalur, menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menerima hipotesis awal yang mengatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember. Artinya, apabila kebutuhan ekstrinsik yang diberikan oleh pimpinan Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember berkaitan dengan faktor pekerjaan dengan indikator kebijakan dan administrasi, kualitas pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan honor dapat difasilitasi dengan baik maka dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya berupa kualitas dan kuantitas kerja yang bagus, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, serta

efektifitas dan kemandirian yang baik dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Basthumi Muslih (2011) yang menunjukkan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang.

Berdasarkan analisis perhitungan jalur, menunjukkan bahwa variabel perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menerima hipotesis awal yang mengatakan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember. Artinya, apabila perilaku kerja yang terbentuk oleh aktivitas motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik dengan indikator kemampuan berhubungan sosial, inisiatif, kebiasaan kerja dan pengendalian diri Jember maka dapat meningkatkan kinerja karyawan berupa kualitas dan kuantitas kerja yang bagus, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, serta efektifitas dan kemandirian yang baik dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ayu Maulita Wally (2014) yang mengungkapkan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Hila Maluku.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung maka dapat membentuk perilaku kerja karyawan ke arah yang lebih baik atau positif. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung maka dapat membentuk perilaku kerja karyawan ke arah yang lebih baik atau positif. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung. Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik perilaku kerja karyawan karena pengaruh aktivitas motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja dan kinerja secara langsung. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik juga 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 mempertahankan dan lebih meningkatkan 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 honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pada sampel penelitian yang diambil yaitu karyawan honorer pada Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember, sehingga hasil yang diperoleh dalam penelitian tidak menyeluruh pada karyawan di perusahaan. Selain itu, peneliti tidak sepenuhnya dapat mengontrol jawaban yang diberikan oleh responden. Dalam menjawab pertanyaan responden bisa saja tidak jujur. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk lebih dikembangkan dan memilih variabel yang berpengaruh lebih besar pada penelitian yang akan dilakukan.

Ucapan Terima Kasih

Pada penyusunan karya ilmiah ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: a) Kedua orangtua Ibu Buyani dan Bapak Hafid. b) Teman-teman Manajemen angkatan 2012. c) seluruh jajaran pimpinan dan karyawan Hotel dan Pemandian Kebonagung yang telah membantu dalam ketersediaannya data yang dibutuhkan peneliti.

Daftar Pustaka

- Wally, Ayu Maulita. 2014. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Hila Maluku. Universitas Hasanudin Makasar. *Jurnal Sains Manajemen*.
- Muslih, Basthumi. 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*.
- Budianto. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Palangka Raya. *Jurnal Sains Manajemen Volume 2, No. 2*.
- Akbar, Febrian Nurtaneo. 2011. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya. *Jurnal Manajemen*.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Henry Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Ivancevich, J. M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Jakarta : PT. Prehalindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- 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*.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja.Grafindo Persada.
- Budiastuti, Zulfa. 2012. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja PNS Kemenag RI. *Jurnal Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Vol. 16 No.3*.