

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK  
SERTA KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA EMILIA HOTEL BY AMAZING PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat  
Guna Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**MIKE SYAHPUTRA**

**NPM : 1801110083**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Mike Syahputra  
Nomor Pokok/ NIM : 1801110083  
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik  
serta Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 11-3-2022 Pembimbing I :   
: Marivam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301

Tanggal 7-3-2022 Pembimbing II :   
: Alinadia, SE, MM  
NIDN : 0207125901

Mengetahui :

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 11-3-2022

Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal 11-3-2022



  
: Marivam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301

ii

ii

013 / PS / DFE / 22

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mike Syahputra  
Nomor Pokok/ NIM : 1801110083  
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik  
serta Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang.

Penguji Skripsi :

Tanggal 31-3-2022 Ketua Penguji :   
: Marivam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301

Tanggal 31-3-2022 Penguji I :   
: Alinadia, SE, MM  
NIDN : 0207125901

Tanggal 31-3-2022 Penguji II :   
: Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si  
NIDN : 0201018001

Mengesahkan:

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 31-3-2022

Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal 1-4-2022



  
: Marivam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301

iii

013 / PS / DFE / 22

iii

## *Motto:*

- *Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), kerjakanlah dengan sungguh sungguh urusan lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap (QS: Al Insyirah: 6 – 8).*
- *Dengan ilmu hidup menjadi mudah, dengan seni kehidupan menjadi indah, dan dengan agama kehidupan menjadi terarah dan bermakna. (H.A. Mukhti Ali).*

## *Kupersembahkan Kepada :*

- a. Ayahanda dan Ibunda Tercinta*
- b. Saudara- Saudaraku*
- c. Seseorang yang aku sayangi*
- d. Sahabat- Sahabat Seperjuangan*
- e. Almamaterku*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mike Syahputra  
Nomor Pokok/ NIM : 1801110083  
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik  
serta Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022

Pembuat pernyataan,



Mike Syahputra

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik serta Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang”** dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana pada Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajian yang tidak lain disebabkan oleh keterbatasannya kemampuan dan pengetahuan penulis. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat dari semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya, skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CS.RS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan Skripsi ini.
5. Ibu Alinadia, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan Skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama belajar.

7. Pimpinan Emilia Hotel by Amazing Palembang yang telah memberi izin kepada peneliti dalam melaksanakan penelitian dan membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.
8. Ayahku Riduan dan Ibuku Siti Makmur serta saudara/i ku yang telah memberikan doa, motivasi dan dukungan.
9. Teman-teman seperjuangan Putra Pratama, Harum Wulan Suci Rahmadini, Ayu Mitra Wulandari, Febi Indriyani dan Molki Akbar.

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih semoga Allah SWT, membalas dengan berlipat ganda dan kita semua senantiasa mendapat lindungan dan kasih sayangnya .

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Mike Syahputra

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
RIWAYAT HIDUP .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kajian Teoritis.....	10
2.1.1. Motivasi .....	10
2.1.1.1. Pengertian Motivasi .....	10
2.1.1.2. Jenis-jenis Motivasi .....	11
2.1.1.3. Proses Motivasi.....	11
2.1.2. Motivasi Intrinsik .....	12
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Intrinsik .....	12
2.1.2.2. Faktor-faktor Motivasi Motivasi Intrinsik .....	13
2.1.2.3. Indikator-indikator Motivasi Ekstrinsik .....	14
2.1.3. Motivasi Ekstrinsik .....	15
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Ekstrinsik.....	15

2.1.3.2. Faktor-faktor Motivasi Ekstrinsik.....	16
2.1.3.3. Indikator-indikator Motivasi Ekstrinsik .....	17
2.1.4. Komunikasi .....	19
2.1.4.1. Pengertian Komunikasi .....	19
2.1.4.2. Fungsi Komunikasi .....	20
2.1.4.3. Indikator-indikator Komunikasi .....	21
2.1.5. Produktivitas Kerja .....	22
2.1.5.1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	22
2.1.5.2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja.....	23
2.1.5.3. Indikator- indikator Produktivitas Kerja .....	24
2.2. Penelitian lain yang Relevan.....	26
2.3. Kerangka Berfikir .....	29
2.4. Hipotesis .....	30

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.1.1. Tempat Penelitian .....	31
3.1.2. Waktu Penelitian.....	31
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.2.1. Sumber Data.....	32
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling .....	34
3.3.1. Populasi.....	34
3.3.2. Sampel.....	35
3.3.3. Sampling .....	35
3.4. Rancangan Penelitian.....	35
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	36
3.5.1. Variabel Penelitian.....	36
3.5.2. Definisi Operasional Penelitian .....	37
3.6. Instrument Penelitian .....	39
3.6.1. Uji Instrumen.....	40
3.6.1.1. Uji Validitas .....	40

3.6.1.2. Uji Reliabilitas .....	40
3.7. Teknik Analisis Data .....	41
3.7.1. Analisis Asumsi Klasik .....	41
3.7.1.1. Uji Normalitas .....	42
3.7.1.2. Uji Multikolinieritas.....	42
3.7.1.3. Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3.7.3. Analisis Koefisien Korelasi.....	43
3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	44
3.8. Uji Hipotesis.....	45
3.8.1. Uji Simultan (Uji F).....	45
3.8.2. Uji Parsial (Uji t) .....	46
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	48
4.1.1. Sejarah Perusahaan .....	48
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	50
4.1.2.1. Visi Perusahaan .....	50
4.1.2.2. Misi Perusahaan.....	50
4.1.3. Struktur Organisasi .....	51
4.1.4. Pembagian Tugas.....	52
4.1.5. Deskripsi Profil Responden.....	56
4.1.5.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
4.1.5.2. Responden Berdasarkan Usia .....	57
4.1.5.3. Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
4.2. Hasil Penelitian .....	58
4.2.1. Uji Validitas .....	58
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	61
4.3. Teknik Analisis Data .....	64
4.3.1. Uji Asumsi Klasik.....	64
4.3.1.1. Uji Normalitas .....	64
4.3.1.2. Uji Multikolinieritas .....	65

4.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas .....	66
4.3.2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	67
4.3.3. Hasil Koefisien Korelasi .....	69
4.3.4. Hasil Koefisien Determinasi .....	71
4.4. Uji Hipotesis Statistik .....	72
4.4.1. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan) .....	72
4.4.2. Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial) .....	74
4.5. Pembahasan.....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	81
5.2. Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian yang Relevan .....	26
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2. Populasi Penelitian .....	34
Tabel 3.3. Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.4. Skala Likert Pengukuran.....	39
Tabel 3.5. Interpretasi Nilai.....	44
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	57
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
Tabel 4.4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Intrinsik .....	58
Tabel 4.5. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik .....	59
Tabel 4.6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Komunikasi.....	60
Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja .....	61
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik.....	62
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Ekstrinsik .....	62
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi .....	63
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja .....	63
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas .....	66
Tabel 4.13. Hasil Analisis Linier Berganda .....	68
Tabel 4.14. Interpretasi Nilai.....	70
Tabel 4.15. Hasil Uji Korelasi .....	70
Tabel 4.16. Hasil Koefisien Determinasi .....	72
Tabel 4.17. Hasil Uji Secara Simultan (F) .....	73
Tabel 4.18. Hasil Uji Secara Parsial (t).....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berfikir .....	29
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan.....	51
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas .....	65
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67

## ABSTRAK

**Mike Syahputra. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik serta Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Emilia Hotel by Amazing Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM dan ibu Alinadia, SE, MM)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara simultan dan secara parsial pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik serta Komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Sampel ditentukan berdasarkan metode sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 41 orang responden.

Teknik analisis data yang digunakan ialah regresi linier berganda, berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari persamaan  $Y = 9,750 + 0,236X_1 + 0,212X_2 + 0,272X_3$  dari hasil persamaan tersebut konstanta sebesar 9,750, Motivasi Intrinsik 0,236, Motivasi Ekstrinsik 0,212 dan Komunikasi 0,272. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik serta Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan nilai sig F  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai sig t  $0,029 < 0,05$ , variabel Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai sig t  $0,011 < 0,05$ , dan variabel komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai sig t  $0,002 < 0,05$ .

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,554 atau 54% memberikan keterangan bahwa variabel Produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik serta Komunikasi sebesar 54% sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi dan Produktivitas Kerja**

## ABSTRACT

**Mike Syahputra. The Influence of Intrinsic Motivation and Ekstrinsic Motivation and Communication on Employee Work Productivity at Emilia Hotel by Amazing Palembang. (Under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, SE, MM and Mrs. Alinadia, SE, MM)**

The purpose of this study was to determine and prove simulataneously and partially the effect of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation and Communication on employee work Productivity at Emilia Hotel by Amazing Palembang. This study used a quantitative approach. The data used in this study is primary data using a questionnaire as a data collection technique. The sample was determined based on the saturated or cencus method with a total f 41 respondents.

The data analysis technique used is multiple linear regression, based on the results of the study it can be seen from the equation  $Y = 9,750 + 0,236X_1 + 0,212X_2 + 0,272X_3$ , from the results of the equation the constant is 9,750, Intrinsic Motivation 0,236, Extrinsic Motivation 0,212 and Communication 0,272. Test results the hypothesis simultaneously shows that the variables of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation and Communication together have an effect on employee work productivity. This shows the value og sig  $F < 0,05$ . The results of the partial test also show that the Intrinsic Motivation variable has an effect on employee work productivity, which is indicated by a sig t value of  $0,029 < 0,05$ . Extrinsic Motivation variables affects employee work productivity which is indicated by sig t value of  $0,011 < 0,05$  and the Communication variable has an effect on emplyee work productivity indicated by sig t value of  $0,002 < 0,05$ .

The results of coefficient of determination show that the Adjusted R Square ( $R^2$ ) value 0,554 or 54% provides information that the work productivity variable is influenced by Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation and Communication variabls by 54% while the remaining 44,6% is influenced by other variables which were not investigated in this study.

**Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Communication, and work Productivity**

## **RIWAYAT HIDUP**

**Mike Syahputra**, dilahirkan di Sugi Waras pada tanggal 17 Mei 2000 dari Ayah Riduan dan Ibu Siti Makmur ia anak ke tujuh dari tujuh bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri Sugi Waras, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 2 Babat Toman, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2018 di SMA Negeri 2 Babat Toman. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata 1 Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Mike Syahputra

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam perusahaan meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada sebuah perusahaan. Setiap suatu Perusahaan tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk mengerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan ialah sumber daya manusia itu sendiri. Kunci keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang bermutu dan berkualitas. Oleh sebab itu, perusahaan wajib memiliki kinerja yang terbaik. Sebagai wadah pengembangan SDM (*human resource investment*). Peran SDM adalah hal terpenting dalam menjalankan pekerjaan, dikarenakan SDM merupakan hal terpenting dalam perusahaan di berbagai macam sektor.

Pelaku bisnis dalam bidang jasa pelayanan perhotelan semakin hari semakin meningkat menyebabkan terjadinya persaingan yang kompetitif dalam dunia bisnis. Mereka dituntut melakukan suatu perubahan yang dapat membantu eksistensi dalam perusahaannya. Mereka juga dihadapkan dengan perubahan-perubahan teknologi yang semakin maju dan canggih. Perubahan-perubahan tersebut otomatis akan merubah pola pikir, perilaku dan cara yang dilakukan dalam menghadapi masalah yang cenderung lebih kompleks. Perusahaan harus

memiliki sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Menurut Simajuntak (Resky, 2015:37) produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap kerja yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Sedangkan menurut Sunyoto (Dian Puspita, 2018:25) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Selain itu, untuk mencapai tujuan perusahaan maka yang harus dilakukan adalah memberikan daya penggerak atau pendorong yang mengakibatkan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan. (Marthis & Jackson dalam Dr. Wilson Bangun, 2012:312). Selain itu, Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Drs. H. Malayu Hasibuan, 2015:149).

Motivasi menurut teori Herzberg dalam Luthans (2016:160) terdiri dari dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah faktor-faktor yang sifatnya bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Dengan motivasi intrinsik membuat karyawan akan sadar dengan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong lebih semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya mereka yang terdorong secara ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka dan kerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya. pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Selain motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, komunikasi menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi. Agar

komunikasi berhasil, maka pesan harus disampaikan dan dipahami (Koontz et. Al dalam Wilson Bangun, 2012:360)

Dengan adanya komunikasi dapat memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua adalah antara karyawan ke atasan, sisi ketiga antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Komunikasi yang tepat, baik antara atasan, bawahan, maupun rekan kerja akan menciptakan kerja sama yang harmonis karena apabila komunikasi yang terjalin tidak harmonis maka dapat menciptakan konflik yang membuat tidak nyaman ditempat kerja dan berakibat produktivitas kerja karyawan tidak efektif. Melihat peranan komunikasi sangat penting, maka komunikasi perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan yang harus dipelihara dalam menjalin komunikasi yang baik agar dapat menciptakan koordinasi dan menciptakan motivasi kerja para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Graigh Yansen Patty, Antonius Dieben Robinson dan Ahmad Badawi (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Lamra Megawati Br Sipayung dan Ramon Zamora (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepemimpinan

transformasional dalam produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Benny Setiawan (2019) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, penilaian produktivitas hasil kerja dari karyawan Emilia Hotel by Amazing Palembang, mengalami penurunan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor yang tidak tepat waktu yang telah ditetapkan. Dikarenakan lemahnya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta komunikasi yang dimiliki oleh karyawan baik yang berasal dari dirinya sendiri maupun dari rekan kerja serta pimpinannya.

Berdasarkan fenomena dalam motivasi intrinsik kerja karyawan adalah kurangnya motivasi intrinsik yang diberikan perusahaan berupa semangat dalam bekerja, selain itu fenomena dalam motivasi ekstrinsik adalah kurangnya motivasi ekstrinsik yang diberikan seorang karyawan seperti faktor lingkungan dalam bekerja, kurangnya alat penerangan dalam menuju ruang kerja dan fenomena dalam komunikasi adalah lemahnya komunikasi yang baik antara sesama karyawan, terdapat beberapa karyawan yang belum mampu menerima dan menyampaikan pesan dan informasi dengan baik.

Emilia Hotel by Amazing Palembang adalah bagian dari perusahaan perhotelan indonesia di Palembang. Hotel adalah suatu layanan akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk jasa penginapan, makan dan minum serta jasa penunjang lainnya yang di peruntukan untuk umum dan dikelola secara komersil. Keberhasilan suatu hotel untuk memiliki banyak

pelanggan atau tamu bukan hanya dari pihak dalam maupun kegiatan di dalam hotel, perlu ada kegiatan penunjang lain dalam menarik banyak tamu.

Emilia Hotel by Amazing Palembang merupakan hotel bintang tiga yang merupakan hotel yang memiliki total kamar 131 dengan desain klasik dan modern. Emilia Hotel by Amazing Palembang terletak di dalam kawasan kompleks pusat perbelanjaan Palembang Indah *Mall* (PIM). Terletaknya Hotel dan pusat perbelanjaan di satu kawasan tentunya membuat Emilia Hotel by Amazing Palembang memiliki kemudahan akses yang cepat dalam memenuhi kebutuhan belanja para *travelers*, bahwa tamu dengan mudah menikmati akses dengan cepat salah satunya ke pusat perbelanjaan yaitu Palembang Indah Mall (PIM). Bukan hanya memiliki akses cepat untuk ke pusat perbelanjaan, Emilia Hotel by Amazing Palembang juga dengan cepat akses untuk ke jantung kota Palembang, yaitu Sungai Musi, Jembatan Ampera, Pusat Perbelanjaan Pasar Tradisional yaitu Pasar 16, Benteng Kuto Besak yaitu tempat bersejarah di Kota Palembang dan masih banyak tempat-tempat yang bisa dikunjungi dengan akses jalan yang cepat.

Emilia Hotel by Amazing Palembang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pelayanan. Emilia Hotel by Amazing Palembang merupakan perusahaan milik swasta yang berkedudukan di jalan Letkol Iskandar No. 18, 24 Ilir, Kec. Bukit Kecil (Komplek Palembang Indah Mall), Kota Palembang, Sumatera Selatan 30113. Emilia Hotel by Amazing Palembang memiliki karyawan sebanyak 41 orang yang terdiri dari, 1 orang *General Manager*, 5 orang *Front Office*, 4 orang *Sales Marekting*, 9 orang *F&B Produck*,

6 orang *F&B Service*, 1 orang *HRD*, 6 orang *Accounting*, 5 orang *Engineering* dan 4 orang *Security*.

Dari pelayanan jasa inilah yang membuat Emilia Hotel by Amazing Palembang mempunyai keistimewaan dibandingkan dengan hotel lainnya, dan dari pelayanan yang menyebabkan para pelanggan mengambil keputusan untuk memilih menginap pada Emilia Hotel tersebut. Keistimewaan yang dimiliki dari Emilia Hotel by Amazing Palembang dibandingkan dengan hotel lain yaitu, letaknya yang strategis di pusat kota dan dekat dengan *mall*, terdapat kamar dengan *type* hotel yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan, terdapat ruangan *SPA* disetiap lantainya, selain itu tersedia *coffe shop* dan tersedia pula *Gymnasium* sehingga mudah dalam akses berolahraga. Dalam memberikan pelayanan jasa banyak kemudahan yang akan diperoleh para pengguna jasa.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik serta Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komunikasi secara Simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Emilia Hotel by Amazing Palembang?
2. Apakah Motivasi Intrinsik secara Parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang?
3. Apakah Motivasi Ekstrinsik secara Parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang?
4. Apakah Komunikasi secara Parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komunikasi secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang.

- 4 Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Emilia Hotel by Amazing Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti pada Emilia Hotel by Amazing Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang tepat guna untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta komunikasi dalam produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan penambahan suatu informasi sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan menambah variabel yang belum diteliti sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, P. D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Benny, Setiawan (2019). “*Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. General Management Asia Palembang*”. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Fakultas Ekonomi, (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Kedua Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Hasibuan, DRS. H. Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Undip.
- Irmawati, Taufik (2018). *Motivasi & faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Bandung: Pustaka Setia.
- Luthans, f. (2016). *Perilaku organisasi*, cetakan keempat. Yogyakarta: Andi Offset.
- Patty, G.Y., & Robinson, A.D. (2017). “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Bringin Srikandi Finance*”. Swot, 7(3), 506-522.
- Potu, J., Lengkong, V.p., & Trang, I (2021). “*Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT> Air Manado*”. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(2).
- Dian, Puspita. (2018). “*Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Supra Ideal Palembang*”. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Resky, Dessler Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sipayung, L. M. B., & Zamora, R. (2017). “*Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup kota Batam*”. BENING, 4(2).

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.