

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Nyonya Meneer

WAHYU HASTUTI
TJANDRA TIRTONO

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala
Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242
Email : wahyuhastutikcute@yahoo.com

Diterima 1 Maret 2013; disetujui 25 Maret 2013

***Abstract.** This study aimed to determine the factors that influence employee motivation at PT. Nyonya Meneer Semarang. Its population was all employees at PT. Nyonya Meneer Semarang, amounting to 375 employees, while the samples were taken 79 employees. The sampling technique used was convenience sampling. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that based on partial hypothesis, internal factors influenced employee motivation, seen from significant value $0.005 < 0.05$. While external factors didn't influence employee motivation, seen from significant value $0.083 > 0.05$. The Simultaneous hypothesis showed that both internal and external factors influenced employee motivation.*

***Keywords:** Motivation, internal factors, external factors*

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Setiap organisasi yang dibentuk, tentu telah menetapkan suatu tujuan tertentu yang merupakan petunjuk arah bagi pimpinan dan segenap anggota organisasi. Dalam keadaan perekonomian yang serba sulit sekarang ini, memunculkan berbagai permasalahan yang kompleks yang menuntut bagi para manajemen perusahaan untuk lebih berhati-hati dalam mengelola dan menangani berbagai konflik kepentingan yang ada baik dalam internal maupun eksternal perusahaan. Menurut Robbins 2004, motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi-organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual.

Kondisi ini menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya. Untuk mencapai hasil tersebut, maka perusahaan harus menciptakan kondisi yang mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan

kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya secara optimal. Salah satu upaya manajemen perusahaan dalam menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan akan merasa senang dan bersemangat kerja walaupun harus mentaati peraturan yang ketat dari perusahaan. Kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para karyawannya yang kurang disiplin, perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja, atau pulang lebih awal dari jam kerja, hal-hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja sangatlah menurun. Perilaku malas pada karyawan ini muncul sebagai indikasi ketidakpuasan karyawan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan (Sedarmayanti, 2009).

Dilema ini juga dialami oleh PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang dimana usahanya bergerak dibidang produksi jamu. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam perebutan pasar adalah dengan meningkatkan kualitas

pelayanan kepada pelanggan dan melakukan perubahan dan system agar lebih fleksibel dalam menghadapi persaingan. Upaya tersebut diatas diwujudkan dalam visi dan misi perusahaan yaitu untuk meningkatkan pendapatan perusahaan ditempuh dengan cara mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan. Pentingnya pencapaian motivasi karyawan hal ini harus lebih baik dengan dorongan semangat kerja yang tinggi.

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kebijakan pihak manajemen dalam melakukan pergantian atau perputaran karyawan, karena tingginya minat masyarakat untuk bekerja memberikan dampak pada motivasi karyawan yang dicapai. Titik awal tercapainya motivasi kerja karyawan dimulai dari adanya semangat dan dorongan kerja para karyawan dari dalam maupun dari luar. Setiap orang bertanggung jawab atas adanya termotivasinya diri karyawan. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan untuk menilai motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari faktor intern dan faktor ekstern (Sutrisno, 2009).

Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan kurang optimal sehingga mengakibatkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai target. Kecenderungan penurunan motivasi kerja karyawan perusahaan diakibatkan oleh kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. (Wilson Bangu 2012).

Perilaku menurunnya motivasi kerja pada karyawan muncul dari ketidakpuasan karyawan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dari semua kebutuhan yang ada, tidak semuanya dapat terpenuhi melainkan beberapa saja kebutuhan yang terpenuhi diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri. Timbulnya kebutuhan sosial diantaranya adalah rasa ingin memiliki sendiri, sehingga tidak diterima oleh rekan kerjanya di perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang diatas

maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara faktor intern terhadap motivasi kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh antara faktor ekstern terhadap motivasi kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh antara faktor intern dan faktor ekstern terhadap motivasi kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang?

Melalui penelitian ini tujuan umum yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisa hubungan faktor intern, faktor ekstern dengan motivasi kerja.

TINJAUAN TEORETIS

Motivasi. Menurut pendapat Sinungan (2000) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2009). Sedangkan menurut (Martoyo, 1996), Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan diri dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Menurut Indriyo Gitosudarmo dan Nyoman Sudita (1997) yang dimaksud motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu. Menurut Robbins dan Coutler 2004 (dalam buku Ardana dkk 2009) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi

yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu. Menurut Sastrohadiwiryo (2002) Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu. Misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009).

1. **Faktor Intern.** Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. **Faktor Ekstern.** Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja karyawan seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :
 1. Kondisi lingkungan kerja
 2. Kompensasi yang memadai
 3. Supervisi yang baik
 4. Adanya jaminan pekerjaan
 5. Status dan tanggung jawab
 6. Peraturan yang fleksibel

Faktor-faktor intern menurut (Wiangga, 2007) menyatakan bahwa faktor intern meliputi tanggung jawab yang diberikan, pengembangan karyawan, pengakuan dan penghargaan serta pekerjaan itu sendiri. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi faktor intern (Sutrisno, 2009) antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan

untuk memperoleh pengakuan, Keinginan untuk berkuasa.

Faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi berprestasi karyawan harus selalu mendapatkan perhatian dari instansi, karena dapat mempengaruhi kepuasan dan tingkat motivasi berprestasi karyawan. Menurut (Wiangga, 2007) menyatakan bahwa faktor ekstern ini meliputi hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antara sesama rekan kerja, peraturan dan kebijakan instansi, kondisi kerja, dan gaji. Faktor ekstern adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yang bersumber dari lingkungan luar yaitu lingkungan dimana terkait pencapaian tujuan tersebut (Sabit 1997, diacu dalam Ngadimin 1998). Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam motivasi kerja seseorang (Sutrisno, 2009). Faktor-faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Kerangka Teoretis. Kerangka teoretis dalam penelitian ini yang digunakan adalah konsep Sutrisno 2009 ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Dengan demikian gambaran kerangka teroretis penelitian pada Gambar 1.

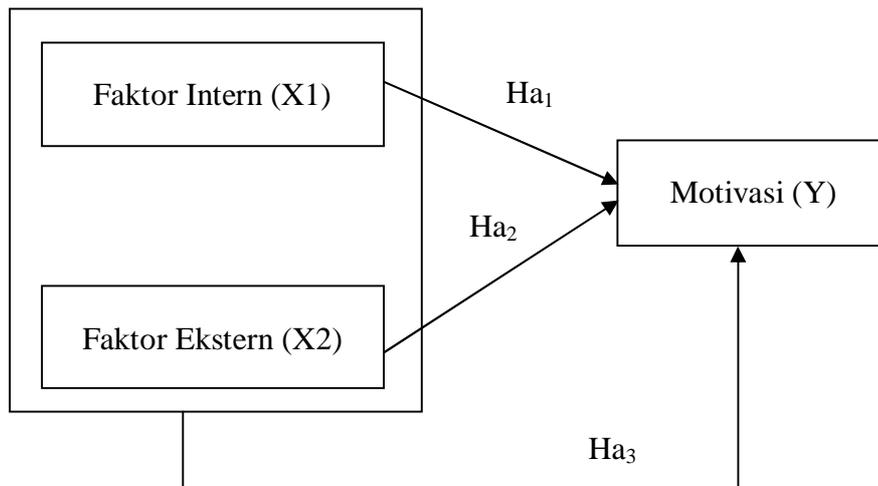
Hipotesis. Berdasarkan permasalahan yang ada maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha₁ : Terdapat pengaruh positif faktor intern terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Jamu Nyonya Meneer

Ha₂ : Terdapat pengaruh positif faktor ekstern terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang

Ha₃ : Terdapat pengaruh positif faktor intern dan factor ekstern terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang

Gambar 1
Kerangka Teoritis



Sumber : Sutrisno (2009)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian ini dikategorikan kedalam penelitian *konklusif kausal*, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor intern dan faktor ekstern terhadap motivasi kerja karyawan (Indriantoro, 2002).

Definisi Operasional. Definisi operasional adalah penentu *construct* sehingga menjadi variable yang dapat diukur (Indriantoro, 1999).

Motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Wexley dan Hukl 1997, dalam buku Sutrisno 2009). Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Jadi sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dengan teori Hierarki kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan social
- d) Kebutuhan harga diri
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

Faktor Intern. Faktor intern adalah keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa (Sutrisno, 2009). Adapun indikator faktor intern adalah sebagai berikut:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

Faktor Ekstern. Faktor ekstern itu adalah: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel (Sutrisno, 2009). Adapun indikator faktor ekstern adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel.

Populasi dan sampel. Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro, 1999). Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan di

PT. Nyonya Meneer Semarang bagian staf kantor yang berjumlah keseluruhan 375 karyawan. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan (Umar,1996) populasi untuk menentukan ukuran sampel. Untuk memberikan hasil yang akurat, penentuan jumlah sampel yang diambil 79 karyawan dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik Pengambilan Sampel. Dalam penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel acak sederhana (Simple Random Sampling). Metode pemilihan sampel secara acak sederhana memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel. Metode ini relatif sederhana karena hanya memerlukan satu tahap prosedur pemilihan sampel. Setiap elemen populasi secara independen mempunyai probabilitas dipilih satu kali (tanpa pengembalian). Pemilihan sampel secara acak sederhana secara operasional memerlukan media yang memuat daftar seluruh elemen untuk dipilih sebagai sampel secara manual (Indriantoro,1999).

Sumber Data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer, dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang menjawab pertanyaan. Data ini diperoleh dari karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang dan pihak- pihak yang berkepentingan serta dari responden melalui kuesioner.
- b. Data Sekunder, data ini diperoleh berupa bukti dari buku-buku ilmiah, laporan historis atau majalah yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti dan sebagai landasan teori.

Metode Pengumpulan Data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden, sedangkan studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan

dengan mempelajari literatur yang mendukung penelitian ini (Arikonto, 2006).

Metode Analisis Data. Didalam penelitian ini digunakan dua analisis yaitu analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap data-data pada variabel penelitian. Dalam hal ini dijelaskan menggunakan variabel-variabel penelitian faktor intern, faktor ekstern dan motivasi kerja pegawai dengan menggunakan prosentase atas jawaban penelitian. Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis data yang diperlukan terhadap data yang diperlukan dari responden.

Teknik Analisa Data. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variable atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variable dependen dengan variable independent. (Ghozali, 2005 : 82). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Motivasi Kerja

X₁ : Faktor Intern

X₂ : Faktor Ekstern

β₀ : intercept/konstanta

β₁ : koefisien regresi Faktor Intern

β₂ : koefisien regresi Faktor Ekstern

e : nilai residual (sisa)

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas. Dari hasil uji validitas, semua item pertanyaan memiliki nilai korelasi positif dan lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah valid. Begitu pula, hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Chronbach lebih besar dari 0,6, yang artinya bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik. Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda maka dilakukan uji asumsi klasik, dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada korelasi antara variabel bebas. Selanjutnya nilai signifikansi tiap variabel terhadap *absolute residual* lebih dari 0,05, artinya persamaan regresi mengalami *homokedastisitas* (tidak mengandung *Heterokedastisitas*) dan untuk uji normalitas data penelitian ini berdistribusi

normal, dikarenakan nilai α lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil pengujian pengaruh variabel independen (faktor intern dan faktor ekstern) terhadap variabel dependen (motivasi kerja) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan dalam tabel 1.

Berdasarkan tabel 1, maka di dapat persamaan sebagai berikut:

$$\hat{y} = 12,056 + 0,262X_1 + 0,177X_2$$

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 12.056 | 2.710 | | 4.449 | .000 | | |
| | X1 | .262 | .296 | .288 | 2.691 | .005 | .972 | 1.029 |
| | X2 | .177 | .101 | .195 | 1.757 | .083 | .972 | 1.029 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS versi 16.0 yang diolah

PEMBAHASAN

Pengaruh Faktor Intern terhadap Motivasi. Nilai koefisien regresi (β_1) variabel faktor intern adalah sebesar 0,262 dan arah koefisien regresi adalah positif, artinya mempunyai hubungan yang searah dengan motivasi (Y). Dari hasil print out SPSS diperoleh hasil t hitung 2.691 dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Karena nilai t hitung $2.691 > t$ tabel 1.9917 dan nilai signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α) maka kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel faktor intern berpengaruh terhadap motivasi. Faktor intern merupakan kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut (Hani Handoko, 1989). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian

yang dilakukan oleh Astrid Wiangga (2007), faktor intern memiliki pengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Faktor Ekstern terhadap Motivasi. Nilai koefisien regresi (β_2) variabel Faktor Eksternal (X_2) arah koefisien regresi adalah positif, artinya mempunyai hubungan yang searah dengan motivasi (Y). Dari hasil print out SPSS diperoleh hasil t hitung 1.757 dengan nilai signifikan sebesar 0,083. Karena nilai t hitung $1.757 < t$ tabel 1.9917 dengan nilai signifikan 0,083 yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 (α) maka kesimpulan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa variabel Faktor Ekstern tidak berpengaruh terhadap motivasi. Faktor ekstern merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yang bersumber dari lingkungan luar yaitu lingkungan dimana dikaitkan pencapaian tujuan tersebut (Sabit 1997, diacu dalam ngadiem 1998). Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang

dilakukan oleh Mariny Angelo (2002) dimana faktor ekstern berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini dimungkinkan karena kondisi di PT. Nyonya Meneer Semarang lebih mengutamakan kondisi lingkungan yang bersih, karena di PT. Nyonya Meneer adalah produksi jamu sehingga kebersihan sangat diutamakan. Dengan adanya kompensasi yang diterima karyawan sudah cukup memadai, sehingga karyawan juga akan merasa nyaman dengan adanya jaminan pekerjaan di perusahaan. Karyawan pastinya akan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya peraturan yang fleksibel.

Pengaruh Faktor Intern dan Faktor Ekstern terhadap Motivasi. Nilai koefisien regresi (β_3) yaitu faktor intern (X_1), dan faktor ekstern (X_2) secara simultan terhadap motivasi (Y). Dari hasil penelitian diperoleh 9.293 dan arah koefisien regresi adalah positif, artinya mempunyai hubungan yang searah dengan motivasi (Y). Hasil menunjukkan bahwa variabel faktor intern (X_1), dan faktor ekstern (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi (Y). Hasil tersebut terlihat pada nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α) (F hitung 9.293 > F tabel 3,11). Faktor intern yang memiliki hubungan dengan motivasi karyawan adalah tanggung jawab yang diberikan, pengembangan karyawan, pengakuan dan penghargaan, serta pekerjaan itu sendiri. Di sisi lain faktor ekstern yang memiliki hubungan dengan motivasi karyawan adalah hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama rekan kerja, peraturan dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan kompensasi. Seluruh faktor tersebut memiliki hubungan positif dan nyata dengan motivasi kerja karyawan dan berada dalam kondisi agak kuat dan kuat (Koeswara, 2005). Faktor intern yang terpenuhi, dan faktor ekstern kerja yang konduktif, diharapkan motivasi kerja karyawan yang baik juga akan optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astrid Wiangga (2007) yang

menghasilkan faktor intern dan faktor ekstern memiliki pengaruh terhadap motivasi.

SIMPULAN

Kesimpulan. Berdasarkan hasil analisa yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor Intern (X_1) berpengaruh positif terhadap motivasi hal ini berarti apabila faktor internnya bagus maka motivasi kerja karyawannya juga akan mudah mengalami peningkatan.
2. Faktor Ekstern (X_2) tidak berpengaruh terhadap motivasi.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, diperoleh hasil bahwa faktor intern (X_1), dan faktor ekstern (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi (Y).

Saran

1. Diharapkan faktor intern dan faktor ekstern meningkat, maka perlu benar-benar memperhatikan adanya motivasi kerja karyawan, agar kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi melalui pertumbuhan melalui berbagai cara seperti ikut diskusi, ikut seminar (dengan menyumbangkan ide-ide), pencapaian potensi dengan cara memperlihatkan kemampuan seseorang dan pemenuhan kebutuhan diri seperti meningkatkan jenjang karier seseorang.
2. Faktor intern mempengaruhi motivasi kerja karyawan, sehingga perusahaan harus dapat mengoptimalkan atau mengutamakan kebijakan-kebijakan seperti keinginan untuk hidup dan keinginan untuk dapat memiliki, serta pemberian penghargaan, pengakuan kekuasaan kepada karyawan, sehingga dapat memacu motivasi kerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas bekerja yang baik, Selain itu faktor intern perusahaan dapat ditingkatkan lagi untuk mempertahankan kebutuhan rasa aman akan keselamatan

dan perlindungan atas kerugian fisik dan kebutuhan sosial yang sudah dianggap baik di dalam perusahaan PT. Nyonya Meneer Semarang.

3. Untuk peneliti selanjutnya, variabel bebas yang digunakan bisa mengacu pada konsep Sedarmayanti (2001) dan Ardana dkk (2009), disamping itu juga bisa menggunakan populasi atau jumlah sampel yang lebih banyak, serta dapat digunakan juga alat analisis selain regresi, misalnya menggunakan alat analisis korelasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, dkk. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit : Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit : Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, H. 1989. *Organisasi Perusahaan. Teori Struktur dan Perilaku*. Edisi Kedua. BPFE:Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, M. Akuntan. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. PT: BPFE Yogyakarta.
- _____. 2001. *Metodologi Penelitian Bisnis*. PT: BPFE Yogyakarta.
- _____. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. PT: BPFE Yogyakarta.
- Ngadiem, S. 2006. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Institut Pertanian. Bogor
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia dalam Jurnal Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia.
- Nugroho, Agung B. 2005. *Strategi Jitu memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan Manusia Indonesia* Jakarta.
- Robbins, S.P.2004. *Perilaku Organisasi*. Jilid I, Edisi Kedelapan. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, M. 2001. *MSDM*. Bandung. PT: Refika Aditama.
- _____. 2009. *MSDM*. Bandung. PT: Refika Aditama.
- Sinungan, M. 2000. *Manajemen SDM*. Jakarta. PT: Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Manajemen SDM*. Jakarta. PT: Bumi Aksara.
- Susilomartoyo, K. 1996. *MSDM*. (Edisi ketiga) BPFE: Jakarta.
- Sutrisno, M. 2009. *MSDM*.(Edisi pertama). Jakarta: PT. Prenada Media.
- Umar, Husain. 1996. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- _____. 2002. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- _____. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.