

# Pengaruh Antara Faktor Intern Dan Faktor Ekstern Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Astra International, Tbk. Honda

SULISTYANINGSIH ALVIANIE  
SUHAJI

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

**Diterima 3 Januari 2014; disetujui 18 Februari 2014;**

***Abstract.** This study aimed to determine whether the internal factor and external factor influenced employee motivation at PT. Astra International, Tbk. Honda Semarang. The population were all employees at PT. Astra International, Tbk. Honda 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, internal factor influenced employee motivation, seen from significant value  $0.005 < 0.05$ . While external factor didn't influence employee motivation, seen from significant value  $0.083 > 0.05$ .*

***Keywords:** Motivation, internal factor, external factor*

## PENDAHULUAN

**Latar Belakang.** Setiap organisasi yang dibentuk, tentu telah menetapkan suatu tujuan tertentu yang merupakan petunjuk arah bagi pimpinan dan segenap anggota organisasi. Keadaan perekonomian yang serba sulit sekarang ini, memunculkan berbagai permasalahan yang kompleks yang menuntut manajemen perusahaan untuk lebih berhati-hati dalam mengelola dan menangani berbagai konflik kepentingan yang ada baik dalam internal maupun eksternal perusahaan. Pada umumnya permasalahan timbul karena banyaknya himpitan ekonomi yang membuat anggota organisasi berperilaku tidak sewajarnya yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja dan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan. Kondisi ini harus segera ditangani dan diperbaiki agar tidak menjadikan hambatan bagi manajemen perusahaan untuk menetapkan dan menjalankan segala kebijakan yang mereka tetapkan, sehingga tujuan organisasi

dapat dicapai dan diraih dengan maksimal sesuai dengan harapan bagi perusahaan.

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 adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan akan merasa senang dan bersemangat kerja walaupun menghadapi peraturan yang ketat dari perusahaan (Sedarmayanti, 2001).

Kondisi ini juga dialami oleh PT ASTRA INTERNATIONAL, Tbk Honda Semarang, yang bergerak dibidang otomotif. Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, dimana ada indikasi menurunnya motivasi kerja karyawan. Hal ini mengakibatkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai target. Kecenderungan penurunan motivasi kerja karyawan perusahaan bisa diakibatkan oleh kebutuhan fisiologi, kebu-

tuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Perilaku menurunnya motivasi kerja pada karyawan muncul dari ketidakpuasan karyawan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dan semua kebutuhan yang ada, tidak semuanya dapat terpenuhi.

**Tujuan Penelitian.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor intern dan faktor ekstern terhadap motivasi kerja pada karyawan di PT. Astra International, Tbk Honda.

## TINJAUAN TEORETIS

**Motivasi dan faktor yang mempengaruhinya.** 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 ketidakseimbangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dan hubungan antara manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi didalam proses produksi yaitu hubungan industrial. Oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dan hubungan atau industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan penganahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. 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.

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). Adapun faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

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

**Sedangkan** faktor ekstern yang dapat melemahkan motivasi kerja karyawan 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

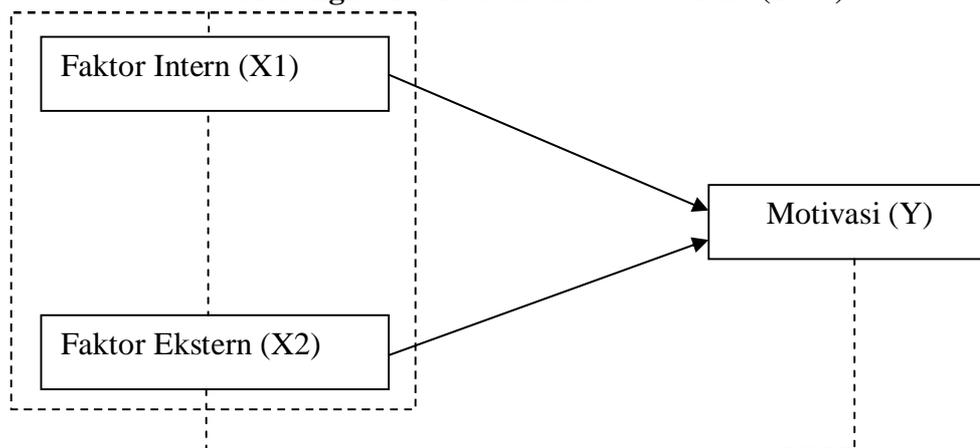
**Penelitian Terdahulu.** Ringkasan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 1.

**Kerangka Teoritis.** Penelitian ini mengacu pada teori Sutrisno (2009), dengan kerangka sebagai berikut pada Gambar 1.

**Tabel 1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Analisis hubungan factor-faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi dengan tingkat motivasi kerja karyawan (Departement Produksi PT Charoen Pokphand Indonesia) (Angelo, 2002)	Faktor Ekstern (X1), Motivasi(Y)	Regresi Berganda	Terdapat pengaruh antara factor-faktor ekstern terhadap motivasi kerja
2	Analisis pengaruh factor-faktor ekstern dan intern terhadap motivasi berprestasi pegawai pada dinas pertambangan PEMDA Kabupaten Bogor (Wiangga, 2002)	Faktor intern (X1), Faktor ekstern (X2), Motivasi (Y)	Regresi Berganda	Faktor ekstern dan factor intern berpengaruh pada motivasi kerja

**Gambar 1**  
**Kerangka Teoretis menurut Sutrisno (2009)**



Sumber: Sutrisno (2009)

**Hipotesis.** Berdasarkan permasalahan, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ha1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan faktor intern terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Astra International, Tbk Honda Semarang
- Ha2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan faktor ekstern terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Astra International, Tbk Honda Semarang
- Ha3: Terdapat pengaruh positif signifikan Faktor intern dan faktor ekstern terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Astra International, Tbk Honda Semarang

## METODE PENELITIAN

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

### Definisi Operasional.

- Motivasi.** Motivasi menurut Stephen P Robbins-Timoty A Judge (2008) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.
- Faktor Intern,** Menurut Sutrisno (2009) faktor intern adalah keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat

memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.

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

**Populasi.** Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro, 1999). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Astra International, Tbk Honda Jl Majapahit no 181 Semarang yang berjumlah keseluruhan 375 karyawan. Sedangkan jumlah sampel ditentukan dengan rumus Husein Umar (2002)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{375}{1 + (375)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{375}{4,75}$$

$n = 78.94$  dibulatkan menjadi 79 responden

Dimana

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$E$  = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 79 responden.

**Teknik Pengambilan Sampel.** Dalam penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel stratifikasi proporsional (proportionate stratified sampling) prosentase yang sama misalnya 10% dipilih dari setiap sub kelompok. Oleh karena itu, perwakilan masing-masing kelompok (strata) proporsional adalah sama. (Mas'ud, 2004).

**Jenis Data.** Penelitian ini berusaha mengungkapkan mengenai faktor intern dan faktor ekstern terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data subjek. Menurut Indriantoro dan Supomo (2001) data subyek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau kelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan adalah hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis.

**Sumber Data.** Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data dan informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu karyawan PT. Astra International, Tbk Honda Semarang sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, misalnya dari perpustakaan serta literatur-literatur lainnya.

**Teknik Analisis Data.** Di dalam penelitian ini digunakan dua analisis yaitu analisis deskriptif dan kuantitatif. **Analisis Deskriptif** bertujuan untuk membrtikan 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. Sedangkan **Analisis kuantitatif** merupakan suatu analisis data yang diperlukan terhadap data yang diperlukan dan responden, kemudian dilakukan analisis berdasarkan metodostatistic dan diklasifikasikan dalam kategori tertentu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Uji reliabilitas.** Merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan *indicator* dari *variable*. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data dengan rumus Alpha Cronbach (Ghozali, 2005). Adapun rumus penghitungannya adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k.r}{1+(r-1)k}$$

$$\alpha = + (r - 1) k$$

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah item per variable X

r = Mean korelasi antar item

Kuesioner dikatakan reliable apabila nilai r Cronbach alpha > 0,60. Nunnally (1967) dalam Ghozali (2001)

Dari data perhitungan SPSS 16.0 diperoleh bahwa nilai r hitung untuk motivasi (Y) =0,660; factor intern (X<sub>1</sub>)=0,666; factor ekstern (X<sub>2</sub>) =0,683, semuanya lebih besar dari *α standard* (0,60). Hal ini menunjukkan bahwa semua data kuesioner tersebut adalah reliabel dan layak untuk diuji lebih lanjut.

**Pengujian Asumsi Klasik.** Regresi dengan menggunakan metode estimasi *Ordinary Least Squares* (OLS) akan memberikan hasil yang *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Suatu model dikatakan BLUE jika memenuhi persyaratan sebagai berikut:

**Uji Normalitas.** Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau nilai residual tidak mengikuti distribusi normal, uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Dari hasil uji normalitas variabel motivasi, factor intern, dan factor ekstern, memiliki data yang terdistribusi dengan normal karena nilai signifikannya > 0,05 ( $\alpha$ ).

**Uji Heteroskedastisitas.** Menurut Ghozali (2005) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda

disebut heteroskedastisitas. Kebanyakan datacrosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini meng-himpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (*dependent*), yaitu ZPRED dengan residual SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Dasar analisisnya adalah:

- Jika Pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinieritas.** Menurut Ghozali (2005) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable *Independent*. Jika variable *Independent* saling berkorelasi, maka

variable-variabel ini tidak orthogonal. Variable Ortogonal adalah variable *independent* yang nilai korelasi antar sesama variable *Independent* samadengan nol. Untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari:

- Nilai *tolerance* dan lawannya
- *Variance Inflation Faktor* (VIF)

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variable *independent* lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas *variable independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh *variable independent* lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cutoof yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF >10.

**Analisis Regresi Linear Berganda.** Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.. Dalam analisis regresi linear berganda, disamping hubungan antara beberapa variabel juga dicari bagaimana variabel-variabel tertentu menentukan variabel lain. Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda antara variabel *independent* yaitu  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap Y, yang dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**  
**Pengujian Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandartdized Coefficients		Standarcized Coefficierts	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	V!F
1. (Constat)	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. DeoendertVartable Y

Sumber: Hasil Output SPSS versi 16.0 yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka di dapat persamaan sebagai berikut:

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

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 12,056 menyatakan bahwa jika variabel *independent* yaitu

faktor intern ( $X_1$ ), dan faktor ekstern ( $X_2$ ) dianggap konstan maka motivasi (Y) adalah positif.

2. Nilai koefisien regresi faktor intern ( $X_1$ ) bernilai positif menyatakan bahwa apabila faktor intern ( $X_1$ ) meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan),

maka motivasi (Y) akan meningkat

3. Nilai koefisien regresi faktor ekstern ( $X_2$ ) bernilai positif menyatakan bahwa apabila faktor ekstern ( $X_2$ ) meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan), maka motivasi (Y) akan meningkat.

**Pengujian Hipotesis.** Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar keandalan koefisien regresi dan bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel independen yaitu  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap 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 ( $\alpha$ ) maka kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa variabel faktor intern berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

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 ( $\alpha$ ) maka kesimpulan  $H_0$  diterima dan

$H_a$  ditolak. Artinya bahwa variabel Faktor Ekstern tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Dari hasil print out SPSS diperoleh hasil F hitung 9.923 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai F hitung  $9.923 > F$  tabel 3,11 dan nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha$ ) maka kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa variabel faktor intern ( $X_1$ ), dan faktor ekstern ( $X_2$ ), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y).

**Pengujian Koefisien Determinasi.** Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  memiliki kelemahan yaitu nilai  $R^2$  akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu dalam penelitian ini digunakan angka adjusted  $R^2$ .

**Tabel 6**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681	.533	.407	1.52933	1.718

a. Predictors: (Constant),  $X_1$

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output versi 16.0 yang diolah

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada variabel independen yaitu  $X_1$ , dan  $X_2$  secara parsial dan simultan terhadap Y dengan menggunakan SPSS versi 16.0, maka diperoleh pembahasan sebagai berikut:

**Pengaruh faktor intern terhadap motivasi.** 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 05 ( $\alpha$ ) 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 pikiran-

nya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut (Hani Handoko, 1989). Selain motivasi, karyawan juga memerlukan faktor intern yang baik, faktor intern merupakan keadaan yang ada dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Jadi apabila seorang individu mempunyai faktor intern untuk melakukan sesuatu maka ia akan berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan tersebut. Oleh sebab itu faktor intern inilah yang akan mempengaruhi motivasi PT. Astra International, Tbk Honda Semarang, apabila seorang karyawan mempunyai keinginan diantaranya faktor intern yaitu dari dalam diri seseorang yang baik dalam bekerja maka ia akan produktif pula dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astrid Wiangga (2007) yang menghasilkan faktor intern memiliki pengaruh terhadap motivasi.

**Pengaruh faktor ekstern terhadap motivasi.** 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 ( $\alpha$ ) 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). Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan harus selalu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen, karena dapat mempengaruhi kepuasan dan tingkat motivasi kerja karyawan, faktor ekstern dari suatu pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan di luar pekerjaan, mempunyai hubungan dengan pekerjaan.

Penilaian karyawan terhadap faktor-faktor ekstern memiliki hubungan erat

terhadap motivasi kerja karyawan dan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Penilaian merupakan pandangan atau pemahaman seseorang terhadap suatu objek berdasarkan pengalaman, keadaan diri sendiri dan lingkungannya Berdasarkan teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg dan teori situasi kerja Stoner, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ekstern yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi seseorang terdiri dari variabel: hubungan atasan dan bawahan menyangkut kegiatan timbal balik antar sesama karyawan dalam hal pemberian dorongan dan semangat kerja, saling membantu dan hubungan erat diluar pekerjaan, pemberian kompensasi, menyangkut gaji dan fasilitas atau tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, peraturan dan kebijakan perusahaan menyangkut segala ketentuan yang berlaku didalam lingkungan perusahaan serta kondisikerja menyangkut suasana kerja yang menyenangkan dan aman.

Kondisi faktor ekstern di PT. Astra International, Tbk Honda Semarang tidak terlalu dibutuhkan di dalam perusahaan, pekerjaan akan selesai dengan adanya faktor internnya yang berkeinginan untuk maju. Selain kondisilingkungan kerja, faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah hubungan dengan rekan kerja. Perusahaan merupakan suatu sistem organisasi yang terkait antara satu karyawan dengan karyawan lain dalam satu divisi, dan antara divisi satu dengan divisi lain. Oleh karena itu harus terjalin suatu komunikasi yang baik secara individual maupun komunikasi organisasi. Setelah diteliti, karyawan pada perusahaan PT. Astra International, Tbk Honda Semarang beranggapan bahwa kompensasi, jaminan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan termasuk dalam kategori baik, sehingga karyawan merasa bahwa motivasi kerja mereka mendapatkan penghargaan yang tinggi dari perusahaan. Sehingga di perusahaan PT. Astra International, Tbk Honda Semarang tidak adanya faktor ekstern karena ada faktor lain yaitu administrasi perusahaan, gaji atau upah, kestabilan karyawan, kehidupan pribadi, dan status.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Angelo (2002) dimana faktor ekstern berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini dimungkinkan karena kondisi di PT. Astra International, Tbk Honda Semarang lebih stabil dalam hal pemberian gaji & pemberian fasilitas. 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.** Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi ( $\beta_3$ ) yaitu faktor intern ( $X_1$ ) dan faktor ekstern ( $X_2$ ) secara simultan terhadap motivasi ( $Y$ ) diperoleh sebesar 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 ( $\alpha$ ) ( $F$  hitung 9.293 >  $F$  tabel 3,11).

Faktor-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-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). Kondisi faktor intern maupun faktor ekstern dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik tetapi dapat juga menghasilkan output yang dengan produksi yang lebih lama dan kualitas produk yang kurang

baik. Hal ini tergantung dari konduktif atau tidaknya lingkungan kerja terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Faktor intern yang terpenuhi, dan faktor ekstern kerja yang konduktif, diharapkan motivasi kerja karyawan yang baik juga akan optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingginya kategori motivasi kerja karyawan PT. Astra International, Tbk Honda Semarang dipengaruhi oleh kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja, maka karyawan mampu melaksanakan kewajibannya secara optimal.

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

**Simpulan.** Faktor Intern ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi hal ini berarti apabila faktor internnya bagus maka motivasi kerja karyawannya juga akan mudah mengalami peningkatan. Sedangkan faktor Ekstern ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap motivasi. Sementara 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. Dari hasil penelitian ini diharapkan faktor ekstern dapat diperhatikan, seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel, supaya motivasi kerja karyawan dapat meningkat.
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. Astra International, Tbk Honda Semarang,
3. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan dapat menggunakan variabel independen yang berbeda berdasarkan kerangka teoritis yang belum digunakan (kerangka teoritis menurut Sedarmayanti atau kerangka teoritis menurut Ardana dkk) yang mempengaruhi motivasi karyawan di PT Astra International, Tbk Honda Semarang seperti prestasi, pengakuan, kemajuan, kenaikan pangkat, faktor faktor pekerjaan, keinginan untuk tumbuh, tanggung jawab, karakteristik individu,dll

### 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.
- Mas'ud, Fuad, 2014, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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.
- Indriantoro, M. Akuntan. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. PT:BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia dalam Jurnal Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia.
- Nugroho, Agung B. 2005. *Strategi Jitu memilih Metode Statistic 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.
- Sastrohadwiryono, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, M. 2001. *MSDM*. Bandung. PT: RefikaAditama.
- \_\_\_\_\_. 2009. *MSDM*. Bandung. PT: RefikaAditama.
- Sinungan, M. 2000. *Manajemen SDM*. Jakarta. PT: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen SDM*. Jakarta. PT: Bumi Aksara.
- Sthephen, P. Robbins-Timo Thy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Susilomartoyo, K. 1996. *MSDM*. (Edisi ketiga) BPFE: Jakarta.
- Sutrisno, M. 2009. *MSDM* (Edisi pertama). Jakarta: PT. Prenada Media.
- Thoha, M. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT: Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husain. 1996. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.