

**PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi kasus pada Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA *DISTRIBUTION*
CENTRE BOGOR)**

Jane Christin

Djudi Mukzam

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Janechristin0201@yahoo.com

ABSTRACT

This research is to analyze the influence of simultaneously Internal Motivation and External Motivation on Employee Performance and analyze the influence of partial Internal Motivation on Employee Performance and Partial Influence of External Motivation to Employee Performance PT Indomarco Prismatama Distribution Center Bogor. Sample collection in this study using simple random sampling technique conducted on 91 respondents from 892 employees. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis that serves to prove the research hypothesis. The data that have met the validity test, reliability test, and classical assumption test are processed so as to produce regression equation $Y = 0,284 X_1 + 0,269 X_2$. From this research indicate that based on the test by using multiple linear regression model t test and F test, internal motivation and external motivation simultaneously influence simultaneously significant to employee performance with F_{hitung} equal to 9,912 and F_{tabel} 3,10. Partially, it was found that internal motivation variable significantly influence employee performance with variable regression coefficient value of 0.284.

Keywords: *Internal Motivation, External Motivation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh secara simultan Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan dan menganalisis pengaruh parsial Motivasi Internal terhadap Kinerja Karyawan serta pengaruh parsial Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama *Distribution Centre* Bogor. Pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yang dilakukan terhadap 91 orang responden dari 892 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier regresi berganda yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi $Y = 0,284 X_1 + 0,269 X_2$. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian dengan menggunakan model regresi linier berganda uji t dan uji F, motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F_{hitung} sebesar 9,912 dan F_{tabel} 3,10. Secara parsial, ditemukan bahwa variabel motivasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi variabel sebesar 0,284.

Kata Kunci: *Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi atau rendah, namun secara garis besar faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi motivasi internal dan faktor eksternal. Menurut Uno (2007:39), Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya: hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

Adanya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada didalam diri karyawan. Sedangkan motivasi eksternal menjelaskan adanya pengaruh yang dikendalikan oleh manajer atau lingkungan kerja. Motivasi setiap karyawan dalam bekerja juga bervariasi. Ada karyawan termotivasi bekerja karena ingin memiliki uang banyak, ada yang termotivasi karena ingin merasa aman akan kebutuhan hidup, dan bahkan ada karyawan yang termotivasi bekerja untuk prestise yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar setiap sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan, setiap sumber daya manusia diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Dengan adanya motivasi, karyawan akan memiliki minat dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Walaupun karyawan tersebut memiliki kompetensi standar yang ditentukan perusahaan, tanpa adanya motivasi di dalamnya tidak akan terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang telah terpenuhi kepentingannya, akan lebih terdorong dan bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaan dan akan termotivasi untuk semakin giat lagi.

Penelitian ini dilakukan di PT Indomarco Prismatama *Distribution Centre* Bogor, Jl. Alternatif Sentul KM 46, Cijunjung, Sukaraja, Bogor, Jawa Barat. PT Indomarco *Distribution Centre* Bogor merupakan cabang perusahaan PT Indomarco Prismatama Group yang merupakan

perusahaan ritel nasional dan jejaring peritel waralaba tersebar di Indonesia. Pertumbuhan bisnis PT Indomaret Group sangatlah cepat dan memiliki total gerai pada tahun 2014 mencapai 10.600 gerai dan terus mengalami peningkatan di awal tahun 2017 dengan memiliki jumlah gerai sebanyak 13.000 toko. PT Indomarco Prismatama Group telah memiliki 24 cabang yang tersebar diberbagai kota di seluruh wilayah Indonesia.

Untuk mencapai visi dari PT Indomarco Prismatama yaitu menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global, dibutuhkan karyawan dengan motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Bidang pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi, sarana dan prasarana yang memadai untuk melakukan pekerjaan dan suasana kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama *Distribution Centre* Bogor. Berdasarkan latar belakang di atas, dengan segala keterbatasan yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT INDOMARCO PRISMATAMA *Distribution Centre* Bogor).**

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal

1. Motivasi Internal

“Motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang” (Sutrisno 2010:116). Motivasi internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal secara terus-menerus. Motivasi internal ini sendiri sudah terbentuk dalam diri seseorang. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi internal dalam diri seseorang seperti memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memberikan kinerja yang optimal dan diatas standar perusahaan, memberikan promosi jabatan kepada karyawan berprestasi, serta memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada karyawan yang berpotensi, dan sebagainya.

2. Motivasi Eksternal

Sutrisno (2010:118) mengatakan bahwa motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal juga

meliputi faktor pengendalian yang dilakukan oleh manajer dan yang meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan positif dari karyawan. Tanggapan yang positif ini akan menunjukkan bahwa karyawan bekerja untuk kemajuan perusahaan. Manajer suatu perusahaan juga dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif ataupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif merupakan pemberian sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

Aspek-aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja diatas dalam Sutrisno (2010:116) adalah sebagai berikut:

Motivasi Internal:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

Motivasi eksternal:

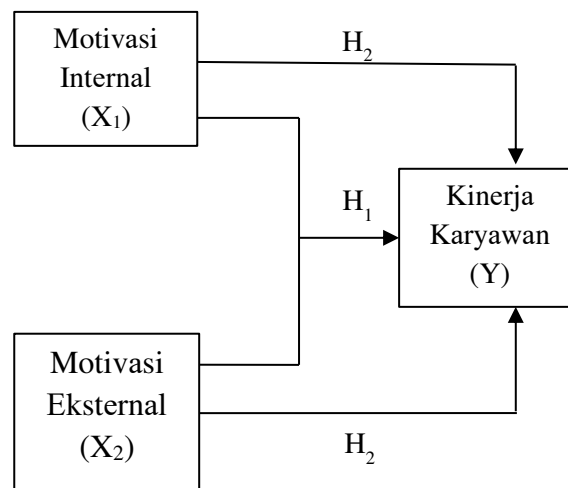
- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:75) mengatakan bahwa indikator kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hipotesis



Gambar 1 Model Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh secara simultan variabel motivasi internal(X₁) dan variabel motivasi (X₂) eksternal terhadap kinerja karyawan (Y).
- H₂: Terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi internal (X₁) terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi internal (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Indomarco Prismatama *Distribution Centre* Bogor berlokasi di Jalan Alternatif Sentul KM 46, Cijunjung, Sukaraja, Bogor, Jawa Barat. Didapat sampel 91 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.885	4.097		5.830	.000		
X.1	.205	.071	.284	2.883	.005	.959	1.043
X.2	.168	.061	.269	2.735	.008	.959	1.043

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0, 2017

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Pengaruh Motivasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda adalah nilai koefisien regresi variabel Motivasi Internal (X_1) sebesar 0,284. Artinya jika variabel Motivasi Internal meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,284. Sedangkan, hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh dari nilai t_{tabel} 1,98729, dan t_{hitung} 2,883 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari nilai α 0,05. Yang menunjukkan bahwa H_1 diterima dan menunjukkan bahwa Motivasi Internal memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan Motivasi Internal maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan terdahulu oleh Ibrianti Kartika Alimuddin (2012) dan Dedy Nor, LCA, Robin Jonathan, Efreda Aplonia Lau (2012) bahwa Motivasi Internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda nilai koefisien regresi variabel Motivasi Eksternal (X_2) sebesar 0,269. Artinya jika variabel Motivasi Eksternal meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,269. Sedangkan, hasil pengujian hipotesis t diperoleh dari nilai t_{tabel} 1,98729 dan t_{hitung} 2,735 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari nilai α 0,08. Yang menunjukkan bahwa H_1 diterima dan menunjukkan bahwa Motivasi Eksternal memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan Motivasi Eksternal maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan terdahulu oleh Ibrianti Kartika Alimuddin (2012) dan Dedy Nor, LCA, Robin Jonathan, Efreda Aplonia Lau (2012) bahwa Motivasi Eksternal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 9,912 dengan nilai sig. sebesar 0,000^b dengan F_{tabel} sebesar 3,10 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$

adalah sebesar $9,912 > 3,10$ dengan nilai sig. 0,000^b $< \alpha = 0,05$ yang menghasilkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan terdahulu oleh Rangga Mahardika, Djamur Hamid dan Ika Ruhana (2013) bahwa Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat diketahui nilai koefisien regresi variabel Motivasi Internal (X_1) sebesar 0,284 bertanda positif dengan nilai sig. 0,000 lebih besar dari α 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Internal memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dan apabila terjadi peningkatan pada Motivasi Internal maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat diketahui nilai koefisien regresi variabel Motivasi Eksternal (X_2) sebesar 0,269 bertanda positif dengan nilai sig. 0,000 lebih besar dari α 0,08. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Eksternal memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dan apabila terjadi peningkatan pada Motivasi Eksternal maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dapat diketahui nilai koefisien regresi variabel Motivasi Internal (X_1) dan Motivasi Eksternal (X_2) sebesar 9,912 dengan nilai sig. sebesar 0,000 $< \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa *mean* terendah dari variabel penelitian terdapat pada Kinerja Karyawan pada indikator kebijakan dalam mampu meminimalisir kesalahan-kesalahan yang timbul selama pelaksanaan tugas yaitu sebesar

- 3,71. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan PT Indomarco Prismatama *Distribution Centre* Bogor lebih memperhatikan dan memberikan arahan serta bimbingan kepada karyawan ketika akan melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan. Sehingga karyawan cukup mampu meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tugasnya dan tingkat kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama *Distribution Centre* Bogor akan semakin tinggi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, diharapkan PT Indomarco Prismatama *Distribution Centre* Bogor terus meningkatkan indikator-indikator motivasi internal dan motivasi eksternal para karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menimbulkan keinginan karyawan untuk bekerja dalam jangka panjang di perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
 3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar meneliti variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Tbk Cabang Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Hamzah B. Uno, 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mahardika, Rangga, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nor, Dedy LCA, Robin Jonathan, Elfrada Aplonia Lau. 2012. *Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan PT Trubainco Coal Mining Di Kutai Barat*.

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.