

**“PENGARUH PENERAPAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DEALER AUTO 2000 SUTOYO MALANG”**

**Disusun oleh :**

**Reyza Zulmi**

**0910223096**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana**

**Ekonomi**



**JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**MALANG**

**2016**

**“PENGARUH PENERAPAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DEALER AUTO 2000 SUTOYO MALANG”**

**Disusun oleh :**

**Reyza Zulmi**

**0910223096**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana**

**Ekonomi**



**JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**MALANG**

**2016**

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

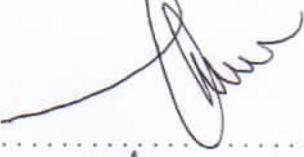
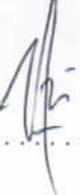
### **PENGARUH PENERAPAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER AUTO 2000 SUTOYO MALANG**

Yang disusun oleh :

Nama : Reyza Zulmi  
NIM : 0910223096  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 18 Agustus 2016 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

1. Yusuf Risanto, SE., MM  
NIK. 2012017811261001  
(Dosen Pembimbing)
2. Misbahuddin Azzuhri, SE., MM., CPHR  
NIP. 195805291984031002  
(Dosen Penguji I)
3. Nadiyah Hirfiyana Rosita, SE., MM  
NIK. 2012018609292001  
(Dosen Penguji II)

  
.....  
  
.....  
  
.....

Malang, 30 Agustus 2016

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Sumiati, SE., M.Si.

NIP. 19590731 198601 2 001



**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini , saya :

Nama : REYZA ZULMI  
Tempat/Tgl. Lahir : BANGKALAN / 24 - OKTOBER - 1991  
Nomor Induk : 0910223096  
Jurusan : S-1 Manajemen  
Konsentrasi : SDM  
Alamat : Jl. Simpang Candu. Penu No.17 Malang

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **SKRIPSI** berjudul : PENGARUH PENERAPAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER AUTO 2000 SUTOYO MALANG

yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku ( dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang,

Yang membuat pernyataan

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing

YUSEF RISANTO, CE, MM  
NIP. 2012 01 7011 261001



REYZA ZULMI

NIM. 0910223096

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Reyza Zulmi  
Tempat, Tanggal Lahir : Bangkalan, 24 – Oktober - 1991  
Jenis Kelamin : Laki - Laki  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Dsn. Senangguh, Ds. Maneron, Kec. Sepulu, Kab. Bangkalan  
No. Telepon : 081230536332  
Email : reyzazulmi@gmail.com

## PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri Sepulu 03 : Tahun 1997-2003
2. SMP Negeri 01 Sepulu : Tahun 2003-2006
3. SMA Negeri 02 Bangkalan : Tahun 2006-2009
4. S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang : Tahun 2009-2016

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahillahi robbil' alamin,

Puji syukur yang sedalam-dalamnya dipanjatkan kehadirat ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “PENGARUH PENERAPAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER AUTO 2000 SUTOYO MALANG”

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Chandra Fajri Ananda, SE, M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
2. Dr. Sumiati, SE.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Yusuf Risanto, SE., MM. selaku dosen pembimbing atas ketulusan hati serta kesabarannya dalam membimbing, mendukung dan mengaeahkan peneliti, serta bapak Mizbahuddin Azzuhri., SE., MM., CPHR dan ibu Nadiyah Hirfiyana Rosita., SE., MM. selaku dosen penguji yang telah member masukan sehubungan dengan perbaikan skripsi ini.
4. Kedua orang tua, Supriyadi dan Susilowati, terima kasih atas segala dukungan serta kesabarannya menunggu peneliti meraih gelar sarjana.
5. Teman-teman seperjuangan, C. Wulandany, Romadhon Triadi Taufiqurrohman, Ahmad Zain, Ikhtiar Rezka, Riza Pahlevi, ikhlas

Baskoro, Moch. Sona, Moch. Yasa, SIRRUL BARI, Simon Situmorang yang selalu menemani baik suka maupun duka dan memberi dukungan serta do'a

6. Rachmania Dwi Anggraeni yang tak pernah lelah mendampingi, memberi semangat serta motivasi.
7. Kepala Auto 2000 Sutoyo Malang dan seluruh karyawan yang telah memberi kesempatan untuk melakukan penelitian.

Peneliti menyadari masih terdapat beberapa keterbatasan dalam skripsi ini, untuk itu saran serta kritik yang membangun sangat diharapkan. Saya akhiri kata pengantar ini dengan harapan semoga laporan ini dapat dimanfaatkan bagi banyak pihak. Amin



Malang, Agustus 2016

Reyza Zulmi



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
ABSTRAK .....	ix
ABSTRACT .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.3 Motivasi.....	14
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	14
2.3.2 Teori-Teori Motivasi.....	15
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	18

2.4 Kerangka Pikir.....	20
2.5 Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Lokasi Penelitian.....	22
3.3 Populasi Dan Sampel.....	23
3.3.1 Populasi.....	23
3.3.2 Sampel.....	23
3.4 Sumber Data.....	25
3.4.1 Data Primer.....	25
3.4.2 Data Sekunder.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.5.1 Kuesioner.....	26
3.6 Konsep, Variabel, Definisi Operasional Dan Pengukuran.....	26
3.6.1 Konsep.....	27
3.6.2 Variabel.....	28
3.6.3 Definisi Operasional.....	30
3.6.4 Pengukuran.....	31
3.7 Uji Instrument.....	31
3.7.1 Uji Validitas.....	31
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	32

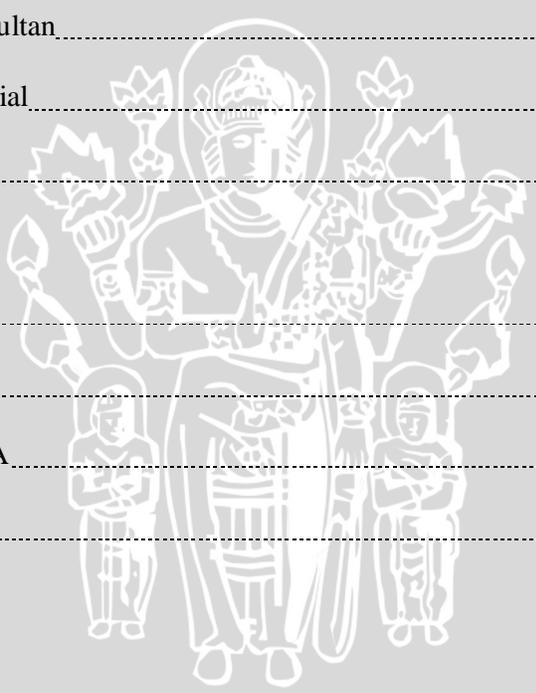


3.8.1 Uji Normalitas .....	32
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas .....	33
3.8.3 Uji Multikolinieritas .....	34
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda .....	35
3.9.1 Uji F .....	36
3.9.2 Uji T .....	37

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	30
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	39
4.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan .....	40
4.1.3 Logo Perusahaan .....	42
4.1.4 Struktur Organisasi .....	44
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden .....	48
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	50
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Formal Terakhir .....	51
4.3 Gambaran Umum Distribusi Jawaban Responden .....	51
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	62
4.4.1 Hasil Uji Validitas .....	62
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	63
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	64

4.5.1 Hasil Uji Normalitas .....	64
4.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	65
4.5.3 Hasil Uji Multikolinieritas .....	65
4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	66
4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
4.6.2 Uji Parsial (Uji t) .....	67
4.6.3 Uji Simultan (Uji F) .....	68
4.6.4 Koefisien Determinasi .....	69
4.6.4.1 Simultan .....	69
4.6.4.2 Parsial .....	70
4.7 Pembahasan .....	70
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	75
<b>LAMPIRAN</b> .....	77



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Motivasi dari Content Theor.....	16
Gambar 2.2 Kerangka Pikir .....	20
Gambar 2.3 Kerangka Hipotesis.....	21
Gambar 4.1 Logo PT. Astra internasional Tbk.....	42
Gambar 4.2 Logo AUTO 2000.....	43
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. Astra International.....	44



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Auto 2000 Sutoyo Malang.....	23.
Tabel 3.2 Perhitungan Jumlah Sampel.....	25.
Tabel 3.3 Penentuan Skor Jawaban Responden.....	31.
Tabel 4.1 Pengelompokkan Menurut Jenis Kelamin.....	49.
Tabel 4.2 Pengelompokkan Menurut Usia.....	50.
Tabel 4.3 Pengelompokkan Menurut Pendidikan Formal Terakhir.....	51.
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Motivasi Eksternal ( $X_1$ ).....	51.
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Motivasi Internal ( $X_2$ ).....	55
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	59.
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Motivasi Eksternal ( $X_1$ ).....	62.
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Motivasi Internal ( $X_2$ ).....	62
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	63
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel ( $X_1$ dan $X_2$ ) dan Variabel Y.....	63
Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnove.....	64
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas.....	65
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel 4.14 Analisi Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.15 Uji Parsial.....	68
Tabel 4.16 Uji Simultan.....	69
Tabel 4.17 Determinasi Simultan.....	69
Tabel 4.18 Determinasi Parsial.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket.....	77
Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden Variabel X1 .....	81
Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden Variabel X2 .....	85
Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Y .....	89
Lampiran 5. Validitas Variabel X1.....	92
Lampiran 6. Validitas Variabel X2 .....	94
Lampiran 7. Validitas Variabel Y .....	96
Lampiran 8. Reliabilitas Variabel X1.....	97
Lampiran 9. Reliabilitas Variabel X2 .....	98
Lampiran 10. Reliabilitas Variabel Y .....	99
Lampiran 11. Uji Normalitas Kolmogorov .....	100
Lampiran 12. Uji Heteroskedasitas .....	101
Lampiran 13. Uji Multikolinieritas .....	102
Lampiran 14. Regresi Linier Berganda .....	103



Pengaruh penerapan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer AUTO 2000 Sutoyo Malang

Oleh :  
Reyza Zulmi  
NIM : 0910223096

Dosen Pembimbing :  
Yusuf Risanto, SE., MM

---

ABSTRAK

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan. Motivasi terdiri dari dua aspek yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal adalah motivasi kerja karyawan yang berasal dari luar diri karyawan seperti upah, kondisi kerja, dan jaminan sosial. Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan seperti pekerjaan yang menyenangkan, menarik dan menantang. Kinerja adalah suatu hasil kerja karyawan yang merupakan ukuran dari perbandingan hasil antara output dan input yang dapat dicapai dalam satuan waktu tertentu.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis dalam penerapan motivasi kerja pada suatu perusahaan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian disini merupakan motivasi eksternal dan motivasi internal yang ada di AUTO 2000 Malang-Sutoyo. Mengetahui apa saja indikator dan item dari motivasi eksternal dan motivasi internal, selain itu mengetahui adanya hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan menggunakan metode persentase dan regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah 82 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 4.470 + 0.130 X_1 + 0.778 X_2$ . Dengan menggunakan SPSS 16 Hasil Hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 307.253 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti  $H_3$  yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan motivasi eksternal dan motivasi internal terhadap kinerja karyawan” diterima. Sedangkan dari uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel motivasi eksternal sebesar 2.033, t hitung variabel motivasi internal sebanyak 10.468 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,883, hal ini berarti 88,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi eksternal dan motivasi internal.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja.

Influence of External and Internal Motivation to performance of  
Employee in AUTO 2000 Sutoyo Malang

By :  
Reyza Zulmi  
NIM : 0910223096

Supervisor : Yusuf Risanto, SE., MM

---

ABSTRACT

Motivation is the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal. Motivation consist of two kinds aspect namely external and internal. External motivation is motivation comes from outside themselves employee like fee, job condition and insurance. Internal motivation is motivation comes from inside themselves employee like job comfortable, interesting and challanging. Perfomance is an result of employee's perfomance to measure of the ratio between output and input that can be achieved within a certain time.

This study aim to know, describe and analyze in application of job motivation and will be effect perfomance employees. Job motivation referred external and internal motivation in AUTO 2000 Malang-Sutoyo. Knowing what indicators and items of external and internal motivation, while also aware of any relationship between motivate and perfomance of employees. In this study, the researcher used a type of quantitative research with descriptive approach and used percentage method and regression. The researcher used sample is 82 employees. Collecting data used questionnaire and documantation.

Based on the result the research got in regression  $Y = 4.470 + 0.130 X_1 + 0.778 X_2$  using SPSS 16 statistic. The result of hypothesis F test showed F hit = 307.253 with signifikan =  $0,000 < 0,05$  it mean  $H_3$  with sounds "There is influenced signifikan between external and internal on perfomance employees" received. Whereas from hypoythesis test partial (t test) got t hit from variable external motivation that is equal 10.468 where probabilities lower that 0,05 so hypothesis is received. Koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) equal 0,883, its mean that 88,3% perfomance influenced by external and internal.

Key Word : Motivation, Perfomance

## BAB I

## PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perusahaan secara berkelanjutan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas operasionalnya untuk dapat bersaing pada era globalisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kegiatan operasional adalah dengan efisiensi penggunaan sumber daya dalam kegiatan operasional. Setiap perusahaan dalam beroperasi memiliki sumber daya manusia dan sumber daya non manusia.

Menurut Simamora dalam Edy 2013 menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok kerja. Sedangkan menurut Desler 1997 dalam Edy 2013 manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbangan dan penilaian.

Menurut Maharsi (2011:1) Sumber daya manusia adalah manusia yang memiliki sumber daya atau potensi untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang positif. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut fungsi manajerial adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, sedangkan menurut fungsi operasional adalah pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.

Tingkat kompetisi yang tinggi ini akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam lingkungan persaingan yang tinggi dalam hal ini berarti perusahaan harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusia segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Simamora (Dalam Edy 2013) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan dalam organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam kerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi eksternal dan internal perlu diterapkan agar karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga.

Sehingga manfaat dari motivasi itu sendiri nantinya akan mencapai suatu sasaran perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Dalam motivasi ini terdapat dua aspek yaitu motivasi eksternal dan internal. Motivasi eksternal yang didasari dari luar diri karyawan dimana dalam memenuhi suatu kebutuhan hidup. Sedangkan motivasi internal yang didasari dari dalam diri karyawan untuk mencapai suatu tujuan, satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka

ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang didasari maupun kebutuhan yang tidak didasari, berbentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Pemotivasian ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan secara sukarela dan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerja yang akan ditunjukkan oleh karyawan, karena motivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan demikian motivasi mempersoalkan cara mendorong gairah kerja karyawan, agar para karyawan tersebut mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan serta keterampilan mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan multinasional seperti PT Astra Internasional, Tbk merupakan perusahaan besar pada bidang otomotif yang selalu berkembang dan dituntut untuk selalu bersaing di pasar internasional, perusahaan ini telah memiliki anak

perusahaan yang tersebar di berbagai daerah. Salah satunya adalah dealer resmi untuk penjualan mobil merek Toyota yaitu Auto 2000. Sebagai anak perusahaan yang dipercaya untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan maka karyawan pada setiap dealer Auto 2000 selalu berupaya maksimal dan bekerja sebaik mungkin. Disamping untuk memenuhi tujuan dari perusahaan, motivasi kerja yang diberikan Auto 2000 kepada para karyawannya bertujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik terhadap perusahaan dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan membuat tugas akhir dengan judul “Pengaruh Penerapan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Auto 2000 Sutoyo Malang”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah motivasi eksternal berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan?
2. Adakah motivasi internal berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan?
3. Adakah motivasi eksternal dan motivasi internal berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi eksternal berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui motivasi internal berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui motivasi eksternal dan motivasi internal berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan secara khusus kepada:

##### 1.4.1 Penulis

1. Sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori yang telah diterima selama kegiatan perkuliahan.
2. Menambah kemampuan, keterampilan serta wawasan penulis terhadap variabel dan objek yang diteliti.

##### 1.4.2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawiaya Malang

1. Sebagai evaluasi teori dengan penggunaannya pada perusahaan.
2. Menjalin kerjasama lembaga antara Fakultas dengan Perusahaan.
3. Sebagai koleksi kepustakaan yang dapat digunakan oleh pembaca dan peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi.

##### 1.4.3 Perusahaan

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi pihak perusahaan dalam

mengembangkan kebijakan Manajemen serta diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan motivasi kerja sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

2. Mendapat sumbangan ilmu dan ide dari hasil penelitian untuk pengembangan perusahaan menjadi lebih baik lagi.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

1. Putri tahun 2010 yang berjudul “Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo”. Menggunakan variabel penelitian antara lain tingkat gaji (X1), Suasana Kerja (X2), Perhatian Pimpinan (X3), Kesejahteraan Sosial (X4) dan Motivasi Kerja (Y). Peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini adalah faktor tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo”.
2. Kulsum tahun 2008 dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang”. Menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel X adalah Motivasi Kerja antara lain Kebutuhan fisik (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Kebutuhan Aktualisasi diri (X5) dan Variabel Y yaitu Prestasi Kerja. Hasil dari penelitian ini “menunjukkan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja, artinya jika motivasi kerja meningkat maka prestasi kerja akan meningkat.” Umi Kulsum (2008:8).

## 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

### 2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kaswan (2012: 6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dengan pengertian, sebagai berikut:

MSDM merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion, dan lain-lain.

Sedangkan Sutrisno (2012:6) lebih spesifik mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

### 2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2012:7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c) Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- e) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

### 2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Sutrisno (2012: 9-11) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

#### 1) Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### 2) Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

#### 3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 4) Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5) Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 6) Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

#### 7) Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 8) Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

#### 9) Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

## 10) Pemberhentian

Merupakan putusya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

## 2.3 Motivasi

### 2.3.1 Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi menurut Sutrisno (2012:109) lebih spesifik mengatakan bahwa, "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang."

Menurut Robbins dan Judge (2011:238) lebih spesifik mengatakan bahwa, "Motivation is the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal." Artinya menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan.

Menurut Wibowo (2012:379) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.”

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong dan mengarahkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu dengan ketekunan usaha dalam mencapai tujuan.

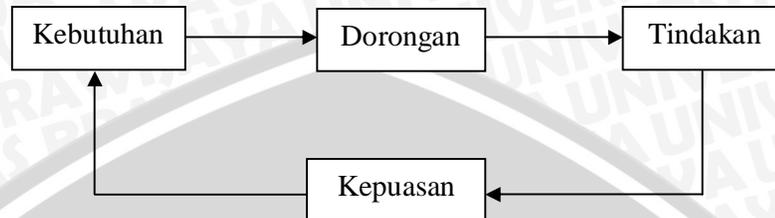
### 2.3.2 Teori-Teori Motivasi

Dalam setiap organisasi pastinya ingin mencapai tujuan yang sudah dibuat, dan untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Maka haruslah memahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut agar dapat menggerakkan manusia tersebut sesuai dengan yang dikehendaki. Karena motivasi yang akan menentukan perilaku orang-orang dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2012:121-144) teori motivasi terdiri dari dua aspek, yaitu:

#### a) Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori ini menekankan kepada pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu menyebabkannya bertindak dan berperilaku secara tertentu. Jadi, dalam teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Kebutuhan dan pendorong adalah keinginan dalam memenuhi kepuasan material

dan nonmaterial dari hasil bekerja. Hal ini digambarkan pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Model Motivasi dari Content Theory  
Sumber: Sutrisno (2012:121)

#### b) Teori Motivasi Proses (Process Theory)

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu dapat bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer, atau dengan kata lain teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Teori ini merupakan sebab-akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil telah diperolehnya. Ada tiga teori motivasi proses (Process Theory) yang dikenal yaitu:

##### 1) Teori harapan (expectancy theory)

Teori ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada timbal balik antara apa yang diinginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Teori ini mengandung 3 variabel, yaitu:

- a. Daya tarik, yaitu sampai sejauh mana seseorang merasa pentingnya hasil yang diperoleh dalam menyelesaikan tugasnya.
- b. Hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan, yaitu tingkat keyakinan seorang tentang hubungan antara tingkat prestasi kerja dengan pencapaian hasil tertentu.
- c. Hubungan antara usaha dengan prestasi kerja, yaitu persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu akan menjurus kepada prestasi.

## 2) Teori keadilan (equity theory)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relative sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

## 3) Teori penguksuhan (reinforcement theory)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Jadi, teori ini menyatakan bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan dan imbalannya berlaku sebagai faktor pendorong yang positif dan perilaku yang berhasil.

### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2012: 116-120) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, yakni :

- 1) Faktor Intern, dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, yang meliputi :
  - a) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup yang meliputi : mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, dan suasana kerja yang aman dan nyaman.
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang apabila memiliki keinginan yang keras maka dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
  - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh orang lain.
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, yang meliputi: penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, dan dihargai masyarakat.
  - e) Keinginan untuk berkuasa, dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pemimpin atau penguasa dalam organisasi.

2) Faktor Ekstern, bisa dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi :

a) Kondisi lingkungan kerja

Meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Hal ini bisa membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki keinginan kalau jaminan karier yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.

e) Status dan tanggung jawab

Merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.

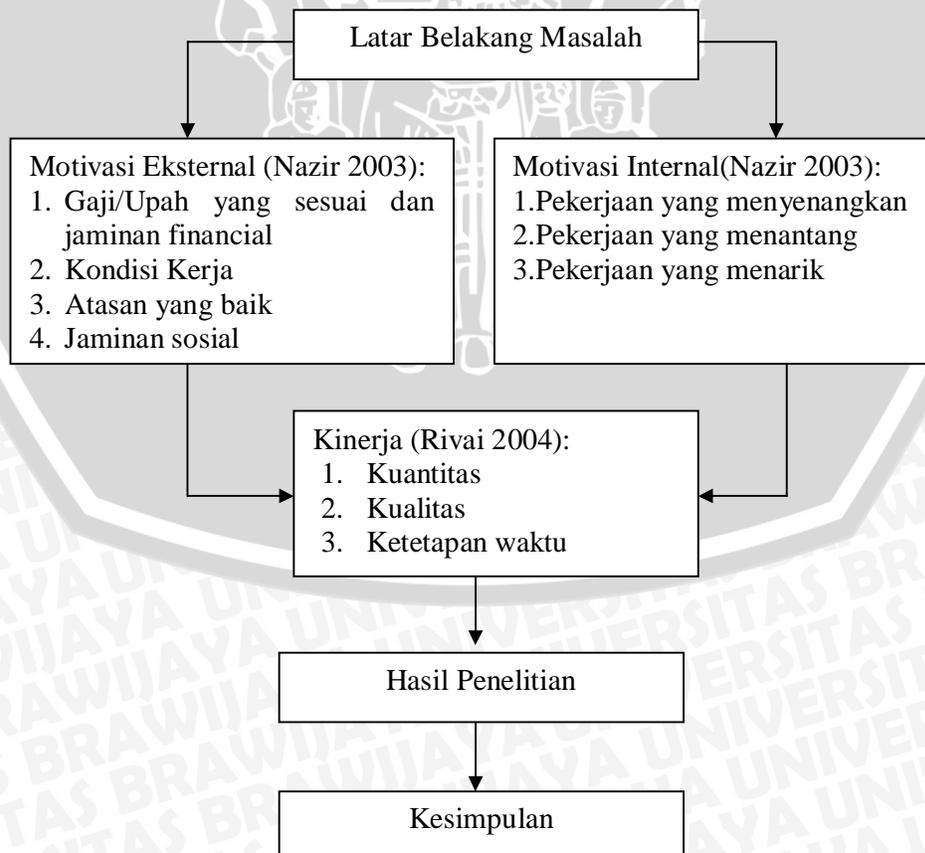
f) Peraturan yang fleksibel.

Biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku dip perusahaan harus dikomunikasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan.

### 2.4 Kerangka Pikir

Dari pemaparan teori-teori tentang penerapan motivasi kerja terhadap karyawan maka dapat dirumuskan kerangka pikir seperti pada Gambar 2.2 berikut:

Gambar 2.2  
Kerangka Pikir

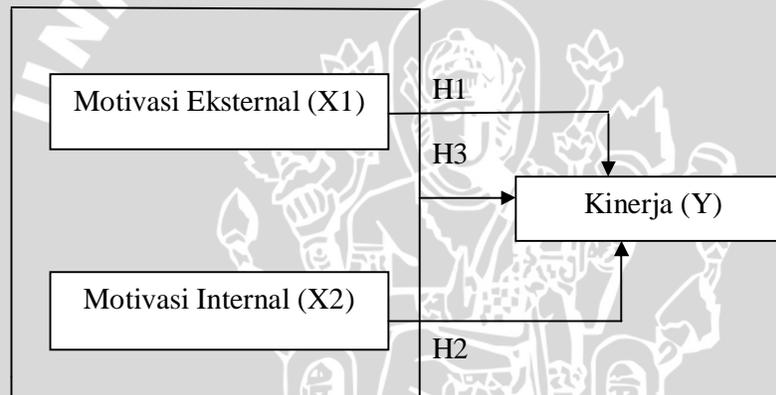


## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_1$  : Terdapat pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan
2.  $H_2$  : Terdapat pengaruh internal terhadap kinerja karyawan

Gambar 2.3  
Kerangka Hipotesis



Sumber : Penulis, 2016

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk aktifitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sukmadinata, 2006:72 dalam Cristie 2013). Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendiskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung.

Sedangkan Furhan (2004:447) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat penelitian dilakukan.

#### 3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dealer Auto 2000 Cabang sutoyo Malang. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa di lokasi perusahaan tersebut memiliki peluang terjadinya masalah dalam

penerapan motivasi kerja karyawan di Jl. Letjen Soetojo No.25 Kec. Lowokwaru Kota Malang.

### 3.3. Populasi dan Sample

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AUTO 2000 Sutoyo Malang, yang berjumlah 103 orang yang terbagi dalam 5 unit, seperti terlihat pada Table 3.1.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Auto 2000 Sutoyo Malang

No	Unit	Skor
1	Administrasi unit	16
2	Sales	37
3	Mekanik	41
4	Security	6
5	Driver	3
	Jumlah	103

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2016

#### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Suatu penelitian tidak selalu mengharuskan

meneliti seluruh individu yang ada dalam populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah purposive sampling dimana peneliti secara sadar memilih sampel penelitian (responden) yang dianggap paling sesuai untuk dilibatkan dalam penelitian. Purposive sampling umumnya tepat digunakan pada penelitian-penelitian yang memiliki ukuran sampel relatif kecil. Pada ukuran sampel kecil, penentuan sampel secara teliti dengan purposive sampling bisa jadi lebih baik dalam mempresentasikan keseluruhan responden potensial dalam populasi. Sampel yang diperoleh melalui teknik pengambilan sampel ini yaitu 82 orang karyawan yang berkerja di Dealer Auto 2000 Cabang Sutoyo Malang.

Untuk menentukan banyaknya sampel dari suatu populasi, jika ukuran populasinya diketahui maka rumus yang digunakan adalah rumus Solvin :

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N \cdot e}{k}}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misal 0,05.

Jumlah sampel yang dapat diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N \cdot e}{k}}$$

$$= \frac{82}{1 + \frac{82 \cdot 0,05}{k}}$$

$$= 81,908 \text{ dibulatkan menjadi } 82 \text{ orang}$$

Untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap tingkat jabatan ditentukan secara acak dan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing tingkat jabatan dapat dilihat dalam Tabel 3.2.

Tabel 3.2 perhitungan jumlah sampel

No	Tingkat unit	Perhitungan	Jumlah Responden
1	Administrasi unit	$\frac{16}{103} \cdot 82 = 12,74$	13
2	Sales	$\frac{37}{103} \cdot 82 = 29,45$	29
3	Mekanik	$\frac{41}{103} \cdot 82 = 32,64$	33
4	Security	$\frac{6}{103} \cdot 82 = 4,776$	5
5	Driver	$\frac{3}{103} \cdot 82 = 2,338$	2
Jumlah			82

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2016

### 3.4. Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan adalah:

#### 3.4.1. Data Primer

Apabila penelitian menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut juga dengan responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti baik lisan maupun tulis (Arikunto, 2002:107).

### 3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada secara resmi dalam bentuk dokumen-dokumen di Dealer Auto 2000 Cabang Sutoyo.

## 3.5. Teknik Pengumpulan Data

### 3.5.1. Kuesioner

Kuesioner dipakai sebagai alat utama untuk pengumpulan data, dengan menggunakan daftar pertanyaan atas jawaban yang tidak dapat disampaikan secara langsung melainkan melalui form pengisian jawaban yang disediakan oleh peneliti dan kemudian diisi oleh responden. Kuesioner yang diberikan berupa daftar pertanyaan yang tersusun secara terstruktur agar nantinya diperoleh data yang akurat berupa tanggapan dari responden tentang penerapan motivasi kerja karyawan di Dealer Auto 2000 Cabang Sutoyo Malang.

## 3.6. Konsep, Variabel, Definisi operasional dan Pengukuran

### 3.6.1 Konsep

Menurut Nazir (2003:123), konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dalam generalisasi terhadap suatu yang khas. Tujuan konsep adalah menyederhanakan pemikiran dengan cara menggabungkan sejumlah peristiwa-peristiwa besar dibawah suatu judul yang umum. Peranan konsep dalam penelitian sangat besar yaitu menghubungkan dua teori dan dunia observasi antara abstrak dan realita.

Penelitian ini terdiri dari dua konsep yaitu motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konsep Motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu kondisi sebagai daya pendorong atau penggerak seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan untuk memenuhi kebutuhan yang berlangsung secara sadar.

b. Konsep kinerja karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

### 3.6.2 Variabel

Menurut Sugiono (2010:60), variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Variabel berfungsi sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut.

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut;

a. Variabel bebas

Menurut Sugiono (2010:61) mengemukakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel atau menjadi penyebab bagi variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah motivasi kerja eksternal dan internal

b. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan.

### 3.6.3 Definisi operasional

Menurut Nazir (2003;152), definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Adapun definisi operasional penelitian ini adalah:

A. Variabel bebas yaitu motivasi yang terdiri dari

1. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi kerja karyawan yang berasal dari luar diri karyawan.

a. Upah/gaji

Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal.

Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapakan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi, sangat

dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut factor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termaksud penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutahir dan lain-lain.

## 2. Motivasi internal

Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan

### a. Pekerjaan yang menarik

Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.

### b. Pekerjaan yang menantang

Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan

berkompetensi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien. William dan Devis (2000:253).

#### B. variabel terikat

Pada penelitian ini kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja karyawan yang merupakan ukuran dari perbandingan hasil antara output dan input yang dapat dicapai dalam satuan waktu tertentu.

Variabel ini terdiri dari 3 indikator ukuran, yaitu:

##### 1. kuantitas

kuantitas kerja berhubungan dengan jumlah yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam suatu periode waktu tertentu.

##### 2. Kualitas

Kualitas kerja berhubungan dengan tingkat ketelitian dan kecermatan sehingga hasil yang diperoleh dapat maksimal.

##### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu kerja berhubungan dengan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan.

#### 3.6.4 Pengukuran

Skala adalah gabungan yang didasarkan pada struktur intensitas pertanyaan. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiyono(2010;134) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiono (2009:131)

### 3.7. Uji Instrument

#### 3.7.1. Uji Validitas

Suatu instrumen yang valid memiliki validitas tinggi. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjuk sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen digunakan rumus “Korelasi Product Moment”. Uji validitas menggunakan bantuan program Spss Statistik Versi 16 untuk windows operation system.

Kriteria penggunaan rumus ini, apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka butir soal instrumen tersebut dikatakan tidak valid. Sebaliknya apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir soal tersebut dikatakan valid. Item-item instrumen yang dinyatakan valid berarti sudah memadai untuk digunakan menjaring data penelitian.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan (Singarimbun dan Effendi, 1995:140). Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan mengkorelasikan skor antar item dalam instrumen penelitian tersebut. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Arikunto, 2006:154). Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Suatu instrumen sudah reliabel sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan reliabilitas 0.6. Pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program Spss Statistik 16.0 for windows.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Salah satu metode statistik yaitu regresi linier berganda merupakan model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik, baik itu normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Tujuan uji asumsi regresi berganda normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal Ghozali (2006:110).

Menurut Ghozali (2006:112) cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya, dengan dasar pengambilan keputusan antara lain: (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; dan (2) jika data menyebar jauh dari diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006:105), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas dalam persamaan regresi linier berganda dapat juga menggunakan metode grafik dengan menggunakan scatterplot pada regresi. Metode ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara variabel dependen yaitu ZPRED dengan

residualnya SRESID untuk melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas, sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Tujuan uji ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen Imam Ghozali (2006:91). Multikolinieritas berarti bahwa antar variabel bebas atau variabel terikat yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna.

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance melalui program SPSS. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinieritas. Dan sebaliknya apabila VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas Ghozali (2006:91).

### 3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda ini menggunakan program SPSS dengan tujuan untuk memprediksi besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Eksternal ( $X_1$ ) dan Motivasi Internal ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ). Adapun rumusan menurut Sugiyono (2009:277) Sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

$a$  = Konstanta

$Y$  = Peubah yang dipengaruhi

$b$  = Koefisien regresi  $X$  = Peubah yang mempengaruhi

Menurut Ghozali (2006:88), apabila satuan dari masing-masing variabel belum sama, maka perlu disamakan terlebih dahulu dengan menggunakan standardised beta, sehingga tidak ada konstantanya. Jadi, persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Keterangan:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

$Y$  = Kinerja

$X_1$  = Motivasi Eksternal

$X_2$  = Motivasi Internal

Model di atas dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada standardised koefisien ( ) masing-masing variabel bebas. Analisis dilakukan dengan menggunakan SPS.

### 3.9.1 Uji F

Uji F merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur tingkat signifikan hubungan antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan nilai  $F_{hitung}$  dari hasil yang didapat melalui perhitungan

SPSS Statistik For Windows versi 16.0:

$$= \frac{\text{MSR}}{\text{MSR}}$$

dimana:

MSR : Rerata Kuadrat Regresi

MSR : Rerata Kuadrat Sisa

- b. Menentukan hipotesis:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , berarti secara bersama-sama (simultan) variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y)

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , berarti secara bersama-sama (simultan) variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y)

- c. Menentukan F tabel:

Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5% = 0.05

Derajat bebas (degree of freedom=df) pembilang = k-1 dan penyebut

= n - k (dimana n = jumlahl pengamatan, k = jumlah variabel)

Konsultasi pada tabel  $\rightarrow$  nilai-nilai untuk distribusi F.

### 3.9.2 Uji t

Uji t merupakan pengujian yang digunakan untuk mengatur tingkat signifikan hubungan antara variabel bebas yang meliputi ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara terpisah (parsial) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dari hasil yang didapat melalui perhitungan

SPSS Statistik

$$\frac{1}{1}$$

Dimana

$1$  : Koefisien Regresi

$SE_1$  : Standard Error Koefisien Regresi

- Menentukan hipotesis

$H_0$  :  $1 = 0$ , berarti secara terpisah (parsial) variabel bebas ( $X$ ) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ )

$H_a$  :  $1 \neq 0$ , berarti secara terpisah (parsial) variabel bebas ( $X$ ) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ )

- Menentukan nilai  $t_{tabel}$ :

Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5% = 0.05 - menggunakan uji dua pihak =  $\alpha : 2$   
 $= 0.05 : 2 = 0.025$

Derajat bebas (degree of freedom=df) =  $n - k$  (dimana  $n$  = jumlah pengamatan,  $k$  = jumlah variabel)

Konsultasi pada tabel → nilai-nilai untuk distribusi F

## BAB IV

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Astra International Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha otomotif, servis serta penyediaan suku cadang Toyota. Pada awalnya perusahaan ini bernama Astra Motor Sales yang berdiri pada tahun 1975, kemudian pada bulan Maret 1989 berubah nama menjadi PT. Astra International Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo atau disebut juga dengan AUTO 2000.

Lokasi PT. Astra International Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo terletak di Jl. Letjen Sutoyo No. 25 Malang. Letak perusahaan ini sangat strategis, berada di lokasi jalan raya sehingga memudahkan akses oleh masyarakat dari segala jurusan.

PT. Astra International Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo memiliki jumlah karyawan sebanyak 103 orang, dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 94 orang, sedangkan karyawan perempuan berjumlah 7 orang yang terbagi pada masing-masing divisi. Dari jumlah keseluruhan karyawan PT. Astra International Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo, tidak semuanya berasal dari Malang, sebanyak 83 orang merupakan penduduk asli Malang, sedangkan 18 orang karyawan merupakan pendatang dari berbagai daerah di Jawa Timur.

#### 4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Astra International Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha otomotif, servis serta penyediaan suku cadang Toyota. Pada awalnya perusahaan ini bernama Astra Motor Sales yang berdiri pada tahun 1975, kemudian pada bulan Maret 1989 berubah nama menjadi PT. Astra International Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo atau disebut juga dengan AUTO 2000. AUTO 2000 merupakan perusahaan yang berada di bawah naungan TAM (Toyota Astra Motor). Di Indonesia, dealer resmi (main dealer) dari Toyota tersebar di beberapa wilayah, yaitu AUTO 2000 yang berada di Malang, Nasmoco yang berada di Semarang, Haji Kalla yang berada di Sulawesi, Hasrat Abadi yang berada di Irian jaya, dan terakhir adalah Agung Automal yang berada di Kalimantan. Selain cabang-cabang AUTO 2000 yang berjumlah 66 outlet, AUTO 2000 juga memiliki dealer yang tersebar di seluruh Indonesia, yang totalnya berjumlah 67 outlet. Dengan demikian, terdapat 133 cabang yang mewakili penjualan AUTO 2000 di seluruh Indonesia. AUTO 2000 memiliki 48 bengkel terbesar dan terlengkap di Asia Tenggara serta didukung dengan 407 Partshop yang menjamin keaslian suku cadang produk Toyota.

Perusahaan ini berstatuskan institusi swasta nasional yang bergerak di bidang otomotif, baik itu jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang manajemennya ditangani penuh oleh PT. Astra International, Tbk.

#### 4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

Dalam hal pencapaian suatu tujuan diperlukan suatu perencanaan dan tindakan nyata untuk dapat mewujudkannya, secara umum bisa dikatakan bahwa Visi dan Misi adalah suatu konsep perencanaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai sasaran (tujuan).

Visi adalah suatu pandangan jauh tentang perusahaan, tujuan-tujuan perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Visi itu tidak dapat dituliskan secara lebih jelas menerangkan detail gambaran sistem yang ditujunya, dikarenakan perubahan ilmu serta situasi yang sulit diprediksi selama masa yang panjang tersebut.

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan Visi. Misi perusahaan adalah tujuan dan alasan mengapa perusahaan itu ada. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan. Berikut adalah visi, misi serta tujuan dari perusahaan PT. Astra International Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo :

1. Visi PT. Astra International Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo:
  - a. Menjadi salah satu perusahaan dengan pengolahan terbaik di Asia Pasifik dengan penekanan pada pertumbuhan yang berkelanjutan dengan pembangunan kompetensi melalui pengembangan sumber

daya manusia, struktur keuangan yang solid, kepuasan pelanggan dan efisiensi.

b. Menjadi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan.

2. Misi PT. Astra Internasional Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo:

a. Memberi layanan terbaik bagi pelanggan.

b. Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan baik bagi karyawan.

c. Menciptakan nilai tambah ekonomis yang positif bagi stakeholders.

3. Tujuan PT. Astra Internasional Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo:

a. Tujuan Jangka Pendek

Tujuan jangka pendek adalah tujuan yang harus dilaksanakan dalam jangka waktu yang singkat (biasanya 1 tahun) dan merupakan pertahapan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Adapun tujuan jangka pendek PT. Astra International Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo adalah :

- 1) Meningkatkan keputusan pembelian
- 2) Mempertahankan posisi perusahaan dalam persaingan
- 3) Menjaga kontinuitas perusahaan

b. Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang merupakan kelanjutan dari tujuan jangka pendek yang telah ditetapkan, dan dilaksanakan untuk jangka waktu yang lama atau yang akan datang. Adapun tujuan jangka panjang PT. Astra International Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo adalah :

- 1) Menjaga kelangsungan hidup perusahaan
- 2) Mencapai keuntungann yang maksimal
- 3) Perluasan (Ekspansi)
- 4) Mempertahankan reputasi perusahaan

#### 4.1.3 Logo Perusahaan

##### 1. Astra international



Gambar 4.1 Logo PT. Astra international Tbk

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2016

Logo pada perusahaan adalah pembeda visual suatu perusahaan dengan perusahaan lain. Didalam desain logo yang bagus, akan terlihat filosofi dan misi dari perusahaan tersebut. Atau dengan kata lain, logo melambangkan perusahaan dan merupakan unsur penting dari perusahaan tersebut. Berikut adalah arti maupun filosofi dari logo perusahaan PT. Astra international Tbk :

1. Warna Biru, menggambarkan langit yang tidak terbatas, seperti juga kemampuan dan kesempatan ASTRA yang tidak terbatas
2. Empat sudut yang merupakan dasar dari logo, melambangkan falsafah ASTRA: Catur Darma.

3. Garis lengkung bumi menggambarkan semangat ASTRA untuk “Go Global” dengan mengembangkan kemampuan yang telah kita miliki selama ini.
  4. Bintang berekor yang terus menerus menjelajahi langit melambangkan semangat ASTRA dalam menjelajahi dunia usaha dan melakukan inisiatif-inisiatif baru untuk meningkatkan pelayanan ASTRA kepada konsumennya
2. Toyota Auto 2000

Perusahaan perlu menggunakan sarana promosi dalam mendukung dan menjalankan operasinya, baik untuk memperkenalkan perusahaan itu sendiri maupun produk-produk yang dihasilkan serta dipasarkan oleh perusahaan. Penggunaan logo tersebut dapat digunakan sebagai sarana pendukung kegiatan promosi perusahaan karena logo perusahaan merupakan identitas resmi perusahaan yang memvisualisasikan ciri atau citra perusahaan.



Gambar 4.2 Logo AUTO 2000

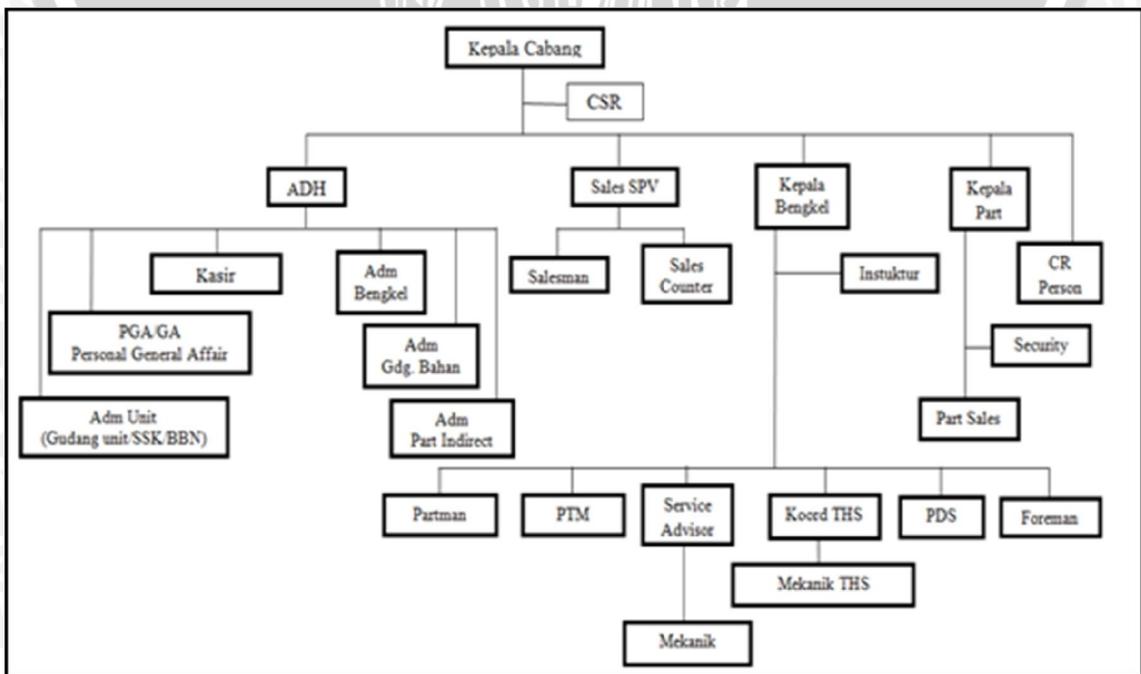
Sumber : Data sekunder yang diolah, 2016

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

Pencapaian visi merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Untuk bisa mencapai visi, maka perusahaan akan menjalankan beberapa misi yang mana dalam pelaksanaannya didukung oleh job description masing-masing karyawan yang direalisasikan dengan struktur organisasi.

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain daripada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan.

Struktur Organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal organisasi diolah. Struktur organisasi terdiri atas unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan ukuran satuan kerja. Berikut tersedia struktur organisasi PT. Astra International Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo :



Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. Astra International Tbk–  
TSO Cabang Malang Sutoyo  
Sumber : Data sekunder yang diolah, 2016

Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi di PT. Astra International Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo adalah sebagai berikut:

1. Kepala Cabang
  - a. Sebagai pimpinan utama para staf PT. Astra Internasional Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo Bertanggung jawab atas kemajuan perusahaan PT. Astra Internasional Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo.
  - b. Bertanggung jawab atas kelancaran jalannya operasional PT. Astra Internasional Tbk-TSO Cabang Malang Sutoyo.
2. Sales Supervisor atau Supervisor Unit
  - a. Bertanggung jawab kepada Kepala Cabang.
  - b. Bertanggung jawab terhadap penjualan hasil produk.
  - c. Bertanggung jawab atas bentuk supervisi yang dilakukan.
  - d. Merencanakan kegiatan promosi.
  - e. Menetapkan program-program khusus.
  - f. Menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan.
3. Kepala Bengkel
  - a. Bertanggung jawab kepada Kepala Cabang.
  - b. Bertanggung jawab atas semua proses perbaikan, servis mobil yang masuk maupun yang telah selesai diperbaiki dan penggantian sparepart kendaraan.

- c. Memberitahu kepada pelanggan apa yang akan dilakukan dalam proses perbaikan dan kerusakan apa saja yang terjadi pada kendaraan tersebut.
4. Kepala Parts
    - a. Bertanggung jawab kepada Kepala Cabang.
    - b. Bertanggung jawab atas semua sparepart yang ada di gudang.
    - c. Bertanggung jawab atas pengeluaran sparepart.
  5. Customer Relation Person
    - a. Bertanggung jawab kepada Kepala Cabang.
    - b. Bertanggung jawab atas kelancaran penjualan kendaraan.
    - c. Bertanggung jawab atas semua peralatan kantor.
    - d. Bertanggung jawab atas semua kelancaran pemasaran.
  6. Instruktur
    - a. Bertanggung jawab kepada kepala bengkel.
    - b. Mengembangkan Technical Skill dari mekanik, sesuai dengan perencanaan dan kebutuhan yang ada untuk meningkatkan mutu pelayanan bengkel.
  7. Salesman
    - a. Bertanggung jawab kepada Sales Supervisor.
    - b. Bertanggung jawab atas penjualan hasil produk.
    - c. Bertugas menjalankan program khusus.
    - d. Bertugas menjalankan kegiatan promosi.
  8. Sales Counter
    - a. Bertanggung jawab kepada Sales Supervisor.

- b. Bertanggung jawab terhadap penjualan di counter.
  - c. Bertugas menjalankan program khusus.
  - d. Bertugas menjalankan kegiatan promosi.
9. Foreman
  - a. Bertanggung jawab kepada Kepala Bengkel.
  - b. Bertanggung jawab terhadap hasil kerja teknisi/mekanik.
10. PTM (Pembagian Tugas Mekanik)
  - a. Bertanggung jawab terhadap Kepala Bengkel.
  - b. Bertanggung jawab terhadap pembagian tugas mekanik.
11. Service Advisor
  - a. Bertanggung jawab terhadap Kepala Bengkel.
  - b. Bertugas menerima mobil yang akan diperbaiki dan keluhan dari konsumen.
  - c. Bertanggung jawab untuk memberitahukan kepada konsumen apa saja yang dilakukan atau penggantian alat-alat mobil dan kerusakan apa saja yang terjadi pada kendaraan tersebut.
12. Koordinator THS (Toyota Home Service)
  - a. Bertanggung jawab kepada Instruktur.
  - b. Bertanggung jawab terhadap mekanik THS.
  - c. Bertugas mengawasi pekerjaan mekanik THS.
13. PDS (Pray Delivery Stock)
  - a. Bertanggung jawab kepada Instruktur.
  - b. Bertanggung jawab terhadap mobil-mobil yang siap dikirim ke konsumen yang membeli.

#### 14. Partman

- a. Bertanggung jawab kepada Instruktur.
- b. Bertugas menyediakan Sparepart untuk bengkel atas permintaan mekanik.
- c. Bertanggung jawab terhadap Sparepart stock yang ada di gudang.

#### 15. Partsales

- a. Bertanggung jawab kepada Kepala Part.
- b. Bertugas menjual sparepart ke bengkel-bengkel atau dealer-dealer atas permintaan bengkel atau dealer tersebut.

#### 16. Mekanik

- a. Bertanggung jawab kepada service advisor.
- b. Memperbaiki mobil yang masuk ke bengkel.

#### 17. Mekanik THS (Toyota Home Service)

- a. Bertanggung jawab kepada koordinator THS.
- b. Bertugas memperbaiki mobil konsumen yang mengalami kerusakan langsung ke tempat konsumen sesuai permintaan.

### 4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai

informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Sebab dengan menguraikan karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, akan dapat diketahui identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itu dalam deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini, dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu jenis kelamin, usia, dan pendidikan formal terakhir.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 82 orang responden, dimana dari 82 kuesioner yang dibagikan kepada responden, semua kuesioner telah dikembalikan dan semuanya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itu akan dikemukakan deskripsi karakteristik responden yaitu sebagai berikut :

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden menurut jenis kelamin (gender), yaitu pengelompokan responden menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui tingkat proporsi jenis kelamin laki-laki dan perempuan, maka dapat disajikan melalui Tabel 4.1 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1  
Proporsi Persentase Pengelompokan Responden  
menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	75	91.5%
Perempuan	7	8.5%
Total	82	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu proporsi persentase pengelompokan responden, yang menunjukkan bahwa tingkat proporsi persentase pengelompokan responden yang terbesar adalah lebih banyak didominasi oleh laki-laki yaitu 75 orang atau 91.5%. Hal ini dikarenakan sebagian besar pekerjaan di Auto 2000 Malang sutoyo adalah pekerjaan lapangan dimana karyawan laki-laki lebih mampu untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan. Sedangkan selisih persentase antara responden perempuan dan laki-laki sangat banyak yaitu 7 orang atau 8.5% yang menduduki jabatan sebagai admin unit maupun sales counter yang pekerjaannya lebih banyak diperusahaan.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir seorang responden. Adapun identitas responden menurut usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2  
Proporsi Persentase Pengelompokkan Responden  
Menurut Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
22-30 Thn	55	67.1%
>30-40 Thn	17	20.7%
>40 Thn	10	12.2%
Total	82	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 yaitu proporsi responden menurut usia yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden yang terbanyak berumur antara 22-30 tahun yaitu 55 orang atau 67.1%.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Formal Terakhir

Deskripsi pendidikan responden menjelaskan uraian pendidikan responden, sehingga dalam deskripsi pendidikan formal terakhir responden maka dapat dikelompokkan yaitu : SMK, D3 dan Sarjana. Untuk lebih jelasnya akan disajikan proporsi persentase responden menurut tingkat pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3  
Proporsi Persentase Pengelompokan Responden menurut Pendidikan Formal Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMK	34	41.5%
D3	10	12.2%
Sarjana	38	46.3%
Total	82	100%

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 yaitu proporsi persentase pengelompokan responden menurut tingkat pendidikan maka sebagian besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan Sarjana. yaitu 38 orang atau 46.3%.

#### 4.3 Gambaran Umum Distribusi Jawaban Responden

Gambaran distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item atau butir-butir pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Jawab-jawaban tersebut selengkapnya tersaji dalam tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Motivasi Eksternal ( $X_1$ )

Item	Keterangan	Frekuensi		Item	Keterangan	Frekuensi	
		Orang	Presentase			Orang	Presentase
Item_1	Sangat Setuju	22	26.8	Item_7	Sangat Setuju	14	17.1
	Setuju	32	39.0		Setuju	38	46.3

	Netral	28	34.1		Netral	30	36.6
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		82	100	Total		82	100
Item_2	Sangat Setuju	30	36.6	Item_8	Sangat Setuju	14	17.1
	Setuju	28	34.1		Setuju	50	61.0
	Netral	24	29.3		Netral	18	22.0
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		82	100	Total		82	100
Item_3	Sangat Setuju	14	17.1	Item_9	Sangat Setuju	14	17.1
	Setuju	42	51.2		Setuju	50	61.0
	Netral	26	31.7		Netral	18	22.0
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		82	100	Total		82	100
Item_4	Sangat Setuju	14	17.1	Item_10	Sangat Setuju	26	31.7
	Setuju	52	63.4		Setuju	36	43.9
	Netral	16	19.5		Netral	20	24.4
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		82	100	Total		82	100
Item_5	Sangat Setuju	22	26.8	Item_11	Sangat Setuju	14	17.1
	Setuju	46	56.1		Setuju	48	58.5
	Netral	14	17.1		Netral	20	24.4
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		82	100	Total		82	100
Item_6	Sangat Setuju	14	17.1	Item_12	Sangat Setuju	14	17.1
	Setuju	38	46.3		Setuju	40	48.8
	Netral	30	36.6		Netral	28	34.1
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		82	100	Total		82	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui tentang jawaban responden untuk variabel motivasi eksternal ( $X_1$ ). Pada indikator upah/gaji yang terdiri dari 7

item responden yang menjawab pada item 1 dengan jawaban sangat setuju 22 orang (26%), yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (39.0%), yang menjawab netral sebanyak 28 orang (34.1%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal.

Pada item 2 dengan jawaban sangat setuju 30 orang (36.6%), yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (34.2%), yang menjawab netral sebanyak 24 orang (29.3%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum.

Pada item 3 dengan jawaban sangat setuju 14 orang (17.1%), yang menjawab setuju sebanyak 42 orang (51.2%), yang menjawab netral sebanyak 26 orang (31.7%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan asuransi yang diberikan oleh perusahaan.

Pada item 4 dengan jawaban sangat setuju 14 orang (17.1%), yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (63.4%), yang menjawab netral sebanyak 16 orang (31.7%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan mendapat jaminan dihari tua.

Pada item 5 dengan jawaban sangat setuju 22 orang (26.8%), yang menjawab setuju sebanyak 46 orang (56.1%), yang menjawab netral sebanyak 14 orang (17.1%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat

tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju tidak dibeda-bedakan dengan karyawan lain.

Pada item 6 dengan jawaban sangat setuju 14 orang (17.1%), yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (46.3%), yang menjawab netral sebanyak 30 orang (36.6%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan kelompok kerja yang kompak.

Pada item 7 dengan jawaban sangat setuju 14 orang (17.1%), yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (46.3%), yang menjawab netral sebanyak 30 orang (36.6%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan.

Pada indikator kondisi kerja yang terdiri dari 5 item responden yang menjawab pada item 8 dengan jawaban sangat setuju 14 orang (17.1%), yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (61.0%), yang menjawab netral sebanyak 18 orang (22.0%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan mendapat pujian atas hasil kerja.

Pada item 9 dengan jawaban sangat setuju 14 orang (17.1%), yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (61.0%), yang menjawab netral sebanyak 18 orang (22.0%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan.

Pada item 10 dengan jawaban sangat setuju 26 orang (31.7%), yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (43.9%), yang menjawab netral sebanyak 20 orang (24.4%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan membebaskan karyawan dalam melakukan kreatifitas dalam bekerja.

Pada item 11 dengan jawaban sangat setuju 14 orang (17.1%), yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (58.5%), yang menjawab netral sebanyak 20 orang (24.4%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dalam bekerja.

Pada item 12 dengan jawaban sangat setuju 14 orang (17.1%), yang menjawab setuju sebanyak 40 orang (48.8%), yang menjawab netral sebanyak 28 orang (34.1%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan suasana kerja serta fasilitas yang ada didalam perusahaan.

Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Motivasi Internal ( $X_2$ )

Item	Keterangan	Frekuensi		Item	Keterangan	Frekuensi	
		Orang	Presentase			Orang	Presentase
Item_1	Sangat Setuju	19	23.2	Item_7	Sangat Setuju	22	36.8
	Setuju	52	63.4		Setuju	31	37.8
	Netral	11	13.4		Netral	29	35.4
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		82	100	Total		82	100
Item_2	Sangat Setuju	23	28.0	Item_8	Sangat Setuju	30	36.6
	Setuju	42	51.2		Setuju	25	30.5
	Netral	17	20.7		Netral	27	32.9
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0

	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	82	100		Total	82	100
Item_3	Sangat Setuju	24	29.3	Item_9	Sangat Setuju	14	17.1
	Setuju	51	62.2		Setuju	44	53.7
	Netral	7	8.5		Netral	24	29.3
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	82	100		Total	82	100
Item_4	Sangat Setuju	19	23.2	Item_10	Sangat Setuju	29	35.4
	Setuju	63	76.8		Setuju	38	46.3
	Netral	0	0		Netral	15	18.3
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	82	100		Total	82	100
Item_5	Sangat Setuju	22	26.8	Item_11	Sangat Setuju	14	17.1
	Setuju	38	46.3		Setuju	43	52.4
	Netral	22	26.8		Netral	25	30.5
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	82	100		Total	82	100
Item_6	Sangat Setuju	14	17.1				
	Setuju	38	46.3				
	Netral	30	36.6				
	Tidak Setuju	0	0				
	Sangat Tidak Setuju	0	0				
	Total	82	100				

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui tentang jawaban responden untuk variabel motivasi internal ( $X_2$ ). Pada indikator pekerjaan yang menarik yang terdiri dari 5 item responden yang menjawab pada item 1 dengan jawaban sangat setuju 19 orang (23.2%), yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (63.4%), yang menjawab netral sebanyak 11 orang (13.4%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini

membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan kebersihan ditempat kerja karyawan merasa senang.

Pada item 2 dengan jawaban sangat setuju 23 orang (28.0%), yang menjawab setuju sebanyak 42 orang (51.2%), yang menjawab netral sebanyak 17 orang (20.7%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan hubungan dengan karyawan lain sangat harmonis.

Pada item 3 dengan jawaban sangat setuju 24 orang (29.3%), yang menjawab setuju sebanyak 51 orang (62.2%), yang menjawab netral sebanyak 7 orang (8.5%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan hubungan antar karyawan lain saling menghormati.

Pada item 4 dengan jawaban sangat setuju 19 orang (23.2%), yang menjawab setuju sebanyak 63 orang (76.8%), dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan perusahaan memberikan fasilitas untuk beribadah.

Pada item 5 dengan jawaban sangat setuju 22 orang (26.8%), yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (46.3%), yang menjawab netral sebanyak 22 orang (26.8%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju perusahaan memberikan fasilitas seperti kantin.

Pada indikator pekerjaan yang menantang yang terdiri dari 6 item responden yang menjawab pada item 6 dengan jawaban sangat setuju 14 orang

(17.1%), yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (46.3%), yang menjawab netral sebanyak 30 orang (36.6%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan penerangan diruang kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pada item 7 dengan jawaban sangat setuju 22 orang (36.8%), yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (37.8%), yang menjawab netral sebanyak 29 orang (35.4%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan cahaya penerangan tidak mengganggu dalam bekerja.

Pada item 8 dengan jawaban sangat setuju 30 orang (36.6%), yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (30.5%), yang menjawab netral sebanyak 27 orang (32.9%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan.

Pada item 9 dengan jawaban sangat setuju 14 orang (17.1%), yang menjawab setuju sebanyak 44 orang (53.7%), yang menjawab netral sebanyak 24 orang (29.3%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik.

Pada item 10 dengan jawaban sangat setuju 29 orang (35.4%), yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (46.3%), yang menjawab netral sebanyak 15 orang (18.3%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan keamanan gedung sudah terjamin.

Pada item 11 dengan jawaban sangat setuju 14 orang (17.1%), yang menjawab setuju sebanyak 43 orang (52.4%), yang menjawab netral sebanyak 25 orang (30.5%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju adanya petugas keamanan dilingkungan kantor karyawan merasa tenang.

Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Item	Keterangan	Frekuensi		Item	Keterangan	Frekuensi	
		Orang	Presentase			Orang	Presentase
Item_1	Sangat Setuju	31	37.8	Item_5	Sangat Setuju	17	20.7
	Setuju	44	53.7		Setuju	40	48.8
	Netral	7	8.5		Netral	25	30.5
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		82	100	Total		82	100
Item_2	Sangat Setuju	31	37.8	Item_6	Sangat Setuju	17	20.7
	Setuju	42	51.2		Setuju	47	57.3
	Netral	9	11.0		Netral	18	22.0
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		82	100	Total		82	100
Item_3	Sangat Setuju	15	18.3	Item_7	Sangat Setuju	17	20.7
	Setuju	54	65.9		Setuju	55	67.1
	Netral	13	15.9		Netral	10	12.2
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		82	100	Total		82	100
Item_4	Sangat Setuju	17	20.7	Item_8	Sangat Setuju	17	20.7
	Setuju	55	67.1		Setuju	56	68.3
	Netral	10	12.2		Netral	9	11.0
	Tidak Setuju	0	0		Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0		Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui tentang jawaban responden untuk variabel kinerja (Y). Pada indikator kuantitas yang terdiri dari 3 item responden yang menjawab pada item 1 dengan jawaban sangat setuju 19 orang (23.2%), yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (63.4%), yang menjawab netral sebanyak 11 orang (13.4%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan bersedia bekerja lebih dari jam normal untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.

Pada item 2 dengan jawaban sangat setuju 23 orang (28.0%), yang menjawab setuju sebanyak 42 orang (51.2%), yang menjawab netral sebanyak 17 orang (20.7%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan tanggung jawab untuk mengerjakan dengan cepat.

Pada item 3 dengan jawaban sangat setuju 24 orang (29.3%), yang menjawab setuju sebanyak 51 orang (62.2%), yang menjawab netral sebanyak 7 orang (8.5%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan memahami hasil/output yang nantinya akan dicapai.

Pada indikator kualitas yang terdiri dari 3 item responden yang menjawab pada item 4 dengan jawaban sangat setuju 17 orang (20.7%), yang menjawab setuju sebanyak 55 orang (65.9%), yang menjawab netral sebanyak 13 orang (15.9%) dan tidak ada responden yang menjawab, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan baik.

Pada item 5 dengan jawaban sangat setuju 17 orang (20.7%), yang menjawab setuju sebanyak 40 orang (48.8%), yang menjawab netral sebanyak 25 orang (30.5%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dalam mengerjakan pekerjaan dikantor dengan tepat, sesuai bidang pekerjaan yang dibebankan perusahaan.

Pada item 6 dengan jawaban sangat setuju 17 orang (20.7%), yang menjawab setuju sebanyak 47 orang (57.3%), yang menjawab netral sebanyak 25 orang (22.0%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju bahwa pimpinan tidak pernah komplain dengan hasil pekerjaan yang saudara berikan.

Pada indikator ketepatan waktu yang terdiri dari 2 item responden yang menjawab pada item 7 dengan jawaban sangat setuju 17 orang (20.7%), yang menjawab setuju sebanyak 55 orang (67.1%), yang menjawab netral sebanyak 10 orang (12.2%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan waktu yang diberikan perusahaan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pada item 8 dengan jawaban sangat setuju 17 orang (20.7%), yang menjawab setuju sebanyak 56 orang (68.3%), yang menjawab netral sebanyak 9 orang (11.0%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun tidak diminta.

#### 4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

##### 4.4.1 Hasil Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur. Hasil penelitian yang valid apa bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau nilai signifikansi hasil korelasi  $<$   $\alpha$  (0.05). Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Motivasi Eksternal ( $X_1$ )

VARIABEL	ITEM	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	SIGNIFIKAN	KETERANGAN
Motivasi Eksternal ( $X_1$ )	1	0.937	0.217	0.000	VALID
	2	0.907	0.217	0.000	VALID
	3	0.964	0.217	0.000	VALID
	4	0.927	0.217	0.000	VALID
	5	0.896	0.217	0.000	VALID
	6	0.953	0.217	0.000	VALID
	7	0.953	0.217	0.000	VALID
	8	0.946	0.217	0.000	VALID
	9	0.946	0.217	0.000	VALID
	10	0.924	0.217	0.000	VALID
	11	0.957	0.217	0.000	VALID
	12	0.962	0.217	0.000	VALID

Sumber: Penelitian Diolah, 2016

Berdasarkan pengujian yang dilakukan diketahui dari 12 item pertanyaan yang menunjukkan bahwa hubungan antar item dalam variabel motivasi eksternal ( $X_1$ ) adalah valid.

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Motivasi Internal ( $X_2$ )

VARIABEL	ITEM	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	SIGNIFIKAN	KETERANGAN
Motivasi Internal ( $X_2$ )	1	0.902	0.217	0.000	VALID
	2	0.915	0.217	0.000	VALID
	3	0.847	0.217	0.000	VALID
	4	0.805	0.217	0.000	VALID
	5	0.927	0.217	0.000	VALID
	6	0.935	0.217	0.000	VALID
	7	0.943	0.217	0.000	VALID
	8	0.916	0.217	0.000	VALID

9	0.926	0.217	0.000	VALID
10	0.856	0.217	0.000	VALID
11	0.923	0.217	0.000	VALID

Sumber: Penelitian Diolah, 2016

Berdasarkan pengujian tabel 4.8 diatas dapat diketahui dari 11 item pertanyaan yang menunjukkan bahwa hubungan antar item dalam variabel motivasi internal ( $X_2$ ) adalah valid.

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

VARIABEL	ITEM	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	SIGNIFIKAN	KETERANGAN
Kinerja (Y)	1	0.874	0.217	0.000	VALID
	2	0.989	0.217	0.000	VALID
	3	0.927	0.217	0.000	VALID
	4	0.964	0.217	0.000	VALID
	5	0.912	0.217	0.000	VALID
	6	0.936	0.217	0.000	VALID
	7	0.964	0.217	0.000	VALID
	8	0.59	0.217	0.000	VALID

Sumber: Penelitian Diolah, 2016

Berdasarkan pengujian tabel 4.9 diatas dapat diketahui dari 8 item pertanyaan yang menunjukkan bahwa hubungan antar item dalam variabel kinerja (Y) adalah valid.

#### 4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah Alpha Cronbach. Hasil pengujian relibilitas terhadap semua variabel ditunjukkan pada tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan Variabel Y

VARIABEL	Cronbach Aplha	Cronbach Aplha yang disyaratkan	Keterangan
----------	----------------	---------------------------------	------------

Motivasi Eksternal ( $X_1$ )	0.787	0.6	Reliabel
Motivasi Internal ( $X_2$ )	0.787	0.6	Reliabel
Kinerja	0.803	0.6	Reliabel

Sumber: Penelitian Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel tersebut memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0.6 sehingga dapat dikatakan instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

#### 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnove dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnove

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07137709
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.325
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer diolah, 2016

Analisi data hasil Output Uji normalitas data digunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Data berAnalisis deskriptif indikator normal

$H_1$  : Data tidak berAnalisis deskriptif indikator normal

Jawaban Pertanyaan penerimaan  $H_0$

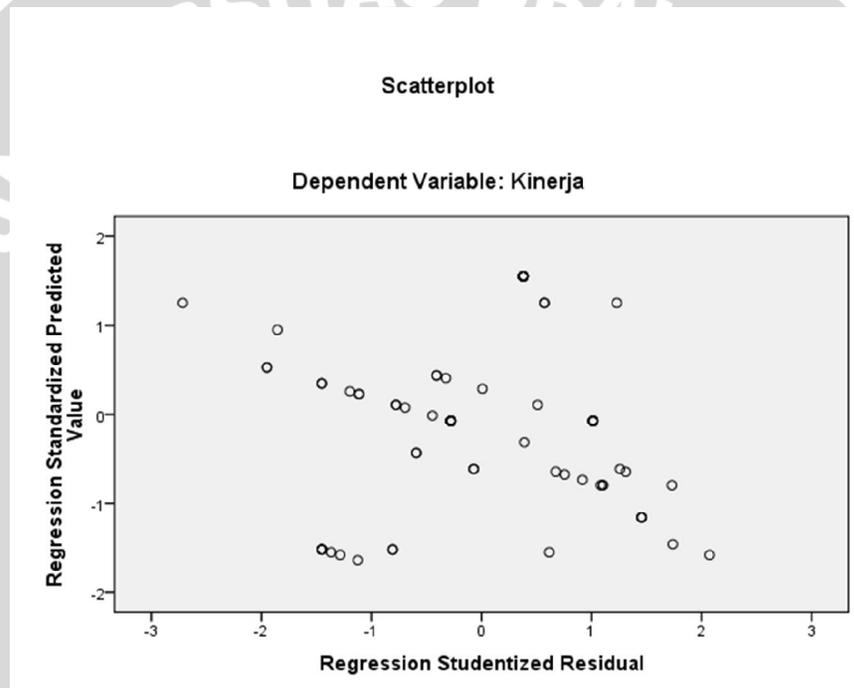
$H_0$  diterima jika nilai sig (2-tailed) > 5%.

Dari tabel diatas diperoleh nilai sig = 0,060 = 60% > 5% , maka H0 diterima. Artinya data sampel berdistribusi secara normal. Sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan analisis data.

4.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil output dari pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas



Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Kinerja. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

4.5.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil output dari pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.470	1.154		3.872	.000		
	Eksternal	-.130	.064	-.223	-2.033	.045	.120	8.327
	Internal	.778	.074	1.147	10.468	.000	.120	8.327

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan ada korelasi antar variabel bebas. Model yang baik adalah model yang tidak terdapat korelasi antara variabel bebas, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

#### 4.6 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil output dari pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.470	1.154		3.872	.000
	Eksternal	.130	.064	.223	2.033	.045
	Internal	.778	.074	1.147	10.468	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 0.223 X_1 + 1.147 X_2$  Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

Jika variabel eksternal dan internal di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 4.470.

#### 1. Koefisien Eksternal $X_1$

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.223. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk eksternal akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.223.

#### 2. Koefisien Internal $X_2$

Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 1.147. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk internal akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 1.147.

#### 4.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi eksternal, motivasi internal terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t,

apabila nilai probabilitasnya  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.470	1.154		3.872	.000
	Eksternal	.130	.064	.223	2.033	.045
	Internal	.778	.074	1.147	10.468	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel eksternal diperoleh t hitung = 2.033 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_1$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel internal diperoleh t hitung = 10.468 dengan nilai signifikansi sebesar 0,032. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_2$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh internal terhadap kinerja karyawan diterima.

#### 4.6.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi eksternal dan motivasi internal terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama.

Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 16 diperoleh output ANOVA pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.16 : Uji Simultan

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1498.923	2	749.461	307.253	.000 <sup>a</sup>
	Residual	192.699	79	2.439		
	Total	1691.622	81			

a. Predictors: (Constant), Internal, Eksternal

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 307.253 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan  $H_3$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi eksternal dan internal secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di terima.

#### 4.6.4 Koefisien Determinasi

##### 4.6.4.1 Simultan

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi eksternal dan motivasi internal terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai Adjusted R Square pada tabel Determinasi Simultan.

Tabel 4.17: Determinasi Simultan  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.886	.883	1.562

a. Predictors: (Constant), Internal, Eksternal

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,883. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi motivasi

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 88.3%.

4.6.4.2 Parsial

Besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial dapat diketahui dari kuadrat partial correlation di bawah ini :

Tabel 4.18: Determinasi Parsial

		Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.470	1.154		3.872	.000			
	Eksternal	.130	.064	.223	2.033	.045	.853	.223	.077
	Internal	.778	.074	1.147	10.468	.000	.938	.762	.398

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa kontribusi koefisien antara motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan sebesar 0,223 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan sebesar  $(0,223)^2$  sama dengan 0,0497 atau 4,97%. Besarnya koefisien antara motivasi internal terhadap kinerja karyawan sebesar 0,769 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh motivasi internal terhadap kinerja karyawan sebesar  $(0,769)^2$  sama dengan 0,5913 atau 59,13%.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi eksternal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini di tunjukan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,223 sehingga  $r^2$  adalah  $(0,223)^2 = 0,0497$  atau 6,97% yang berarti sumbangan efektif untuk motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan sebesar 6,97%. Secara parsial motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_a$  yang berbunyi “ada pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi eksternal yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori menurut Sutrisno (2012:109) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal.

Disamping motivasi eksternal, motivasi internal juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,769 sehingga  $r^2$  adalah  $(0,769)^2 = 0,5913$  atau 59,13% yang berarti sumbangan efektif untuk motivasi internal terhadap kinerja karyawan sebesar 59,13%. Secara parsial motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja, karena memperoleh

signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_a$  yang berbunyi “ada pengaruh motivasi internal terhadap kinerja karyawan” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi internal yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi eksternal dan motivasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa motivasi eksternal dan motivasi internal secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 88.3%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi dan lingkungan kerja.



## BAB V

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi kerja karyawan AUTO 2000 Cabang Sutoyo Malang dan berdasarkan pada uraian pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan dan beberapa saran sebagai berikut:

#### 5.1 Kesimpulan

Adapun simpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini setiap peningkatan motivasi eksternal akan menaikkan kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh motivasi internal terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini setiap peningkatan motivasi internal menaikkan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh motivasi eksternal dan motivasi internal secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini setiap peningkatan kedua motivasi tersebut (eksternal dan internal) akan menaikkan kinerja karyawan.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian, secara terperinci dapat dikemukakan saran-saran, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi kepentingan praktis. Secara umum lingkungan kerja AUTO 2000 Cabang Sutoyo Malang sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan

adanya pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Beberapa hal yang harus ditingkatkan dalam memberikan pelayanan terhadap karyawan AUTO 2000 Cabang Sutoyo Malang:

1. Peningkatan kualitas lingkungan kerja pada AUTO 2000 Cabang Sutoyo Malang yang meliputi suasana kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja, fasilitas sarana dan prasarana, keamanan lahan parkir.
2. AUTO 2000 Cabang Sutoyo Malang sebaiknya memberikan motivasi secara terus-menerus, dimana dengan adanya motivasi diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Perusahaan diharapkan meningkatkan peranan motivasi dalam bentuk Advance (kemajuan). Antara lain memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, karyawan yang berprestasi diberikan kesempatan untuk maju ke jabatan yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Ed Revisi VI.  
Penerbit PT. Rineka Cipta:Jakarta.
- Furchan. A.2004. Pengantar Penelitian dalam Pendidikan. Yogyakarta:Pustaka  
Pelajar.
- Flippo, Edwin B. Masud Moh (alih bahasa),1990.Manajemen Personalia. Edisi  
Keenam. Jilid Kedua.Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.  
Semarang: B-P UNDIP.
- Grifin, R.W. 2003. Manajemen. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T. H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE,  
Yogyakarta.
- Koontz, Rhenald. 1990. Manajemen. Jakarta:Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi,  
Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Maslow, Abraham H., (1954), Motivation And Personality, Harper & Row  
Publiser, New York Miner.
- Nawawi, Hadiri. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gajah Mada  
University press. Yogyakarta.
- Rivai, veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari  
Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson.2006. Human Resources Management. Edisi  
sepuluh, Penerbit Salemba Empat.

Siagian, SondaNg. 2004. Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Cetakan Ketiga.

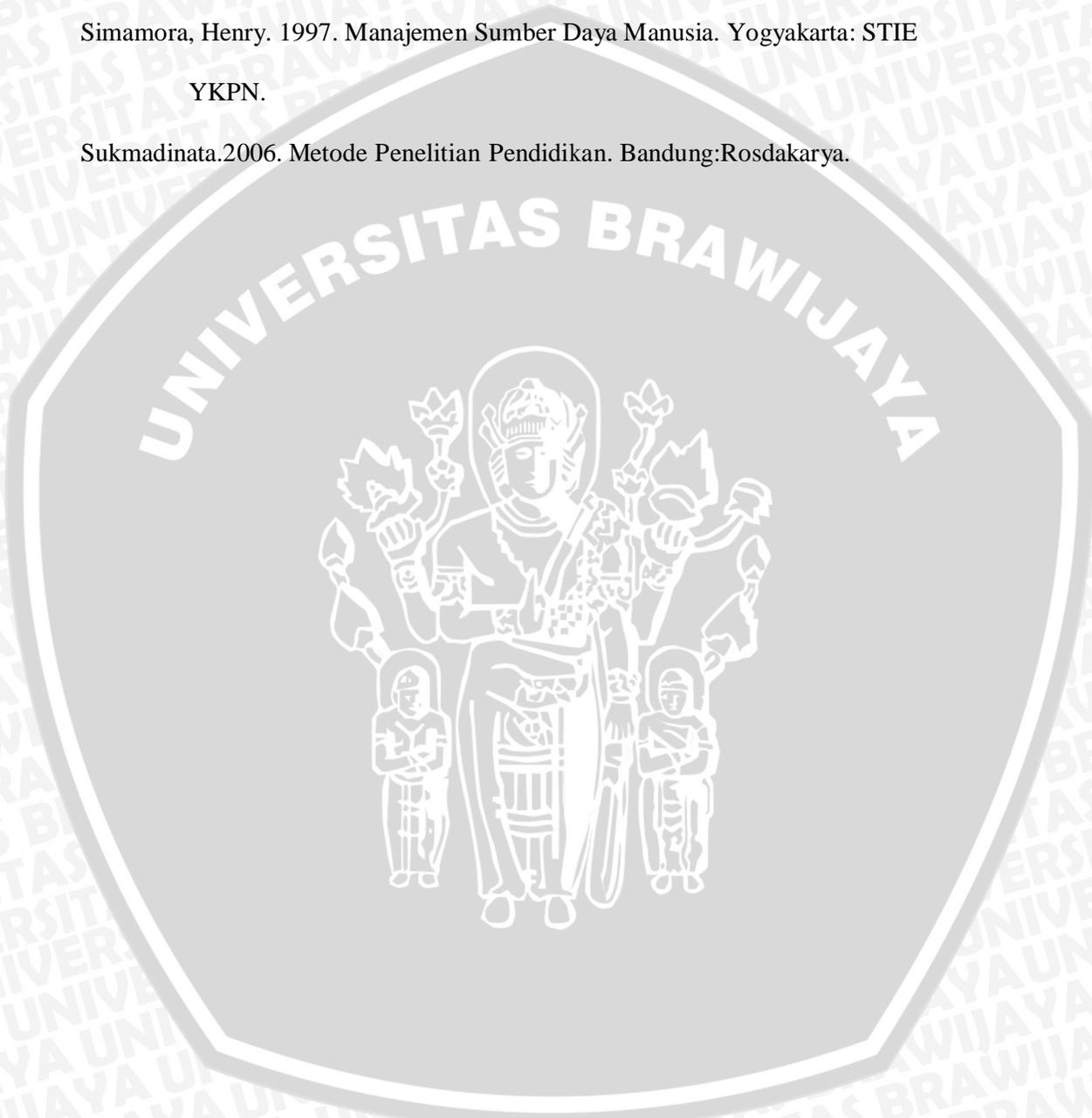
Jakarta:

Rineka Cipta.

Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE

YKPN.

Sukmadinata.2006. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung:Rosdakarya.



Lampiran 1: Kuisisioner

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG  
Jl. MT Hariyono 165 Malang 65145

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir, saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Brawijaya Malang akan mengadakan penelitian untuk memenuhi salah satu persyaratan wajib dalam menyelesaikan program sarjana. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan dari Saudara/i untuk membantu memberikan informasi sebagai data penelitian dalam bentuk mengisi skala.

Perlu diketahui bahwa dalam pengisian skala ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah dan tidak digunakan untuk maksud tertentu. Oleh karena itu, Saudara/i tidak perlu ragu-ragu untuk memberikan informasi melalui jawaban atas pernyataan yang disediakan. Jawablah dengan jujur dan sesuai kenyataan yang sebenarnya. Sebagai peneliti saya memegang etika penelitian guna menjamin kerahasiaan jawaban yang Saudara/i berikan. Atas partisipasi dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Data Responden

Jenis kelamin : Laki-laki/Wanita  
Usia : .....tahun  
Pendidikan Terakhir : SMP/SMA/Perguruan Tinggi  
Bagian unit kerja : .....  
Lama bekerja : .....

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 4 alternatif jawaban dengan memberikan tanda cawang ( ) pada kolom yang sudah disediakan.
3. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut :  
SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
N : Netral  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternatif jawaban berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat tadi kemudian beri tanda silang pada jawaban yang baru.
5. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewat.
6. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan

Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan

Motivasi Eksternal ( $X_1$ )

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya					
2.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya					
3.	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan					
4.	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan					
5.	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja					
6.	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak					
7.	Perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan					
8.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan					
9.	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan					
10.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja					
11.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja					
12.	Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik					

Motivasi Internal ( $X_2$ )

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan					
2.	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis					
3.	Saya dan karyawan lain saling menghormati					
4.	Fasilitas musholla yang diberikan perusahaan sangat membantu saya untuk beribadah					
5.	Fasilitas kantin yang diberikan perusahaan					
6.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
7.	Cahaya penerangan (listrik) yang ada memancar dengan tepat/tidak menyilaukan mata					
8.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
9.	ventilasi diruang kerja karyawan berfungsi dengan baik					
10.	Keamanan gedung dalam perusahaan sudah terjamin					
11.	Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kantor, membuat saya tenang dalam bekerja					

## Kinerja (Y)

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam keadaan tertentu saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja normal untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saudara					
2.	Pekerjaan dikantor yang menjadi tanggung jawab saudara selalu saudara kerjakan dengan cepat					
3.	Ketika bekerja, saudara memahami hasil / output yang nantinya akan dicapai					
4.	Saudara menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan baik					
5.	Saudara selalu mengerjakan pekerjaan dikantor dengan tepat, sesuai bidang pekerjaan yang dibebankan perusahaan					
6.	Pimpinan tidak pernah komplain dengan hasil pekerjaan yang saudara berikan					
7.	Waktu yang diberikan perusahaan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saudara					
8.	Saudara membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun tidak diminta					

Lampiran 2 : Frekuensi Jawaban Responden Variabel (X<sub>1</sub>) Motivasi Eksternal

Frequencies

		Statistics												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1
N	Valid	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.93	4.07	3.85	3.98	4.10	3.80	3.80	3.95	3.95	4.07	3.93	3.83	47.27

Frequency Table

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	28	34.1	34.1	34.1
	Setuju	32	39.0	39.0	73.2
	Sangat setuju	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	24	29.3	29.3	29.3
	Setuju	28	34.1	34.1	63.4
	Sangat setuju	30	36.6	36.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		X1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	26	31.7	31.7	31.7

Setuju	42	51.2	51.2	82.9
Sangat setuju	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	19.5	19.5	19.5
	Setuju	52	63.4	63.4	82.9
	Sangat setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	17.1	17.1	17.1
	Setuju	46	56.1	56.1	73.2
	Sangat setuju	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	30	36.6	36.6	36.6
	Setuju	38	46.3	46.3	82.9
	Sangat setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	



X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	30	36.6	36.6	36.6
	Setuju	38	46.3	46.3	82.9
	Sanga setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	22.0	22.0	22.0
	Setuju	50	61.0	61.0	82.9
	Sangat setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	22.0	22.0	22.0
	Setuju	50	61.0	61.0	82.9
	Sangat setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	20	24.4	24.4	24.4
	Setuju	36	43.9	43.9	68.3



Sangat setuju	26	31.7	31.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	20	24.4	24.4	24.4
	Setuju	48	58.5	58.5	82.9
	Sangat setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	28	34.1	34.1	34.1
	Setuju	40	48.8	48.8	82.9
	Sangat Setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	



Lampiran 3 : Frekuensi Jawaban Responden Variabel (X<sub>2</sub>) Motivasi Internal

Frequencies

		Statistics											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2
N	Valid	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.10	4.07	4.21	4.23	4.00	3.80	3.91	4.04	3.88	4.17	3.87	44.28

Frequency Table

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	13.4	13.4	13.4
	Setuju	52	63.4	63.4	76.8
	Sangat setuju	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		X2.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	17	20.7	20.7	20.7
	Setuju	42	51.2	51.2	72.0
	Sangat setuju	23	28.0	28.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		X2.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Netral	7	8.5	8.5	8.5
	Setuju	51	62.2	62.2	70.7
	Sangat setuju	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	63	76.8	76.8	76.8
	Sangat setuju	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	22	26.8	26.8	26.8
	Setuju	38	46.3	46.3	73.2
	Sangat setuju	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	30	36.6	36.6	36.6
	Setuju	38	46.3	46.3	82.9
	Sangat setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent



Valid	Netral	29	35.4	35.4	35.4
	Setuju	31	37.8	37.8	73.2
	Sanga setuju	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	27	32.9	32.9	32.9
	Setuju	25	30.5	30.5	63.4
	Sangat setuju	30	36.6	36.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	24	29.3	29.3	29.3
	Setuju	44	53.7	53.7	82.9
	Sangat setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	18.3	18.3	18.3
	Setuju	38	46.3	46.3	64.6
	Sangat setuju	29	35.4	35.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2.11



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	25	30.5	30.5	30.5
	Setuju	43	52.4	52.4	82.9
	Sangat setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	



Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden Variabel (Y) Kinerja

Frequencies

		Statistics								
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y
N	Valid	82	82	82	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.29	4.27	4.02	4.09	3.90	3.99	4.09	4.10	32.74

Frequency Table

		Y1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	8.5	8.5	8.5
	Setuju	44	53.7	53.7	62.2
	Sangat Setuju	31	37.8	37.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		Y1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	11.0	11.0	11.0
	Setuju	42	51.2	51.2	62.2
	Sangat Setuju	31	37.8	37.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		Y1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	15.9	15.9	15.9
	Setuju	54	65.9	65.9	81.7

Sangat Setuju	15	18.3	18.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	10	12.2	12.2	12.2
Setuju	55	67.1	67.1	79.3
Sangat setuju	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	25	30.5	30.5	30.5
Setuju	40	48.8	48.8	79.3
Sangat setuju	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	18	22.0	22.0	22.0
Setuju	47	57.3	57.3	79.3
Sangat setuju	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Netral	10	12.2	12.2	12.2
	Setuju	55	67.1	67.1	79.3
	Sangat setuju	17	20.7	20.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	11.0	11.0	11.0
	Setuju	56	68.3	68.3	79.3
	Sangat setuju	17	20.7	20.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	



Lampiran 5 : Validitas Variabel (X<sub>1</sub>) Motivasi Eksternal

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.901**	.899**	.775**	.876**	.907**	.907**	.799**	.799**	.893**	.823**	.925**	.937**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.2	Pearson Correlation	.901**	1	.859**	.753**	.815**	.837**	.837**	.782**	.782**	.922**	.812**	.847**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.3	Pearson Correlation	.899**	.859**	1	.878**	.795**	.952**	.952**	.901**	.901**	.836**	.925**	.975**	.964**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.4	Pearson Correlation	.775**	.753**	.878**	1	.868**	.846**	.846**	.969**	.969**	.816**	.942**	.861**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.5	Pearson Correlation	.876**	.815**	.795**	.868**	1	.779**	.779**	.848**	.848**	.884**	.831**	.786**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.6	Pearson Correlation	.907**	.837**	.952**	.846**	.779**	1	1.000	.866**	.866**	.815**	.886**	.976**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.7	Pearson Correlation	.907**	.837**	.952**	.846**	.779**	1.000	1	.866**	.866**	.815**	.886**	.976**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.8	Pearson Correlation	.799**	.782**	.901**	.969**	.848**	.866**	.866**	1	1.000	.848**	.970**	.882**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.9	Pearson Correlation	.799**	.782**	.901**	.969**	.848**	.866**	.866**	1.000	1	.848**	.970**	.882**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.10	Pearson Correlation	.893**	.922**	.836**	.816**	.884**	.815**	.815**	.848**	.848**	1	.881**	.824**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.11	Pearson Correlation	.823**	.812**	.925**	.942**	.831**	.886**	.886**	.970**	.970**	.881**	1	.904**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.12	Pearson Correlation	.925**	.847**	.975**	.861**	.786**	.976**	.976**	.882**	.882**	.824**	.904**	1	.962**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	
X1	Pearson Correlation	.937**	.907**	.964**	.927**	.896**	.953**	.953**	.946**	.946**	.924**	.957**	.962**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 6 : Validitas Variabel (X<sub>2</sub>) Motivasi Internal

Correlations

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.865 <sup>**</sup>	.859 <sup>**</sup>	.830 <sup>**</sup>	.809 <sup>**</sup>	.769 <sup>**</sup>	.773 <sup>**</sup>	.729 <sup>**</sup>	.792 <sup>**</sup>	.821 <sup>**</sup>	.787 <sup>**</sup>	.902 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.2 Pearson Correlation	.865 <sup>**</sup>	1	.872 <sup>**</sup>	.733 <sup>**</sup>	.839 <sup>**</sup>	.800 <sup>**</sup>	.795 <sup>**</sup>	.817 <sup>**</sup>	.779 <sup>**</sup>	.813 <sup>**</sup>	.774 <sup>**</sup>	.915 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.3 Pearson Correlation	.859 <sup>**</sup>	.872 <sup>**</sup>	1	.752 <sup>**</sup>	.719 <sup>**</sup>	.726 <sup>**</sup>	.711 <sup>**</sup>	.718 <sup>**</sup>	.726 <sup>**</sup>	.683 <sup>**</sup>	.725 <sup>**</sup>	.847 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.4 Pearson Correlation	.830 <sup>**</sup>	.733 <sup>**</sup>	.752 <sup>**</sup>	1	.710 <sup>**</sup>	.725 <sup>**</sup>	.723 <sup>**</sup>	.635 <sup>**</sup>	.704 <sup>**</sup>	.639 <sup>**</sup>	.707 <sup>**</sup>	.805 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.5 Pearson Correlation	.809 <sup>**</sup>	.839 <sup>**</sup>	.719 <sup>**</sup>	.710 <sup>**</sup>	1	.849 <sup>**</sup>	.934 <sup>**</sup>	.879 <sup>**</sup>	.795 <sup>**</sup>	.795 <sup>**</sup>	.788 <sup>**</sup>	.927 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.6 Pearson Correlation	.769 <sup>**</sup>	.800 <sup>**</sup>	.726 <sup>**</sup>	.725 <sup>**</sup>	.849 <sup>**</sup>	1	.917 <sup>**</sup>	.862 <sup>**</sup>	.930 <sup>**</sup>	.697 <sup>**</sup>	.941 <sup>**</sup>	.935 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.7 Pearson Correlation	.773 <sup>**</sup>	.795 <sup>**</sup>	.711 <sup>**</sup>	.723 <sup>**</sup>	.934 <sup>**</sup>	.917 <sup>**</sup>	1	.920 <sup>**</sup>	.863 <sup>**</sup>	.747 <sup>**</sup>	.875 <sup>**</sup>	.943 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.8 Pearson Correlation	.729 <sup>**</sup>	.817 <sup>**</sup>	.718 <sup>**</sup>	.635 <sup>**</sup>	.879 <sup>**</sup>	.862 <sup>**</sup>	.920 <sup>**</sup>	1	.817 <sup>**</sup>	.771 <sup>**</sup>	.810 <sup>**</sup>	.916 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.9 Pearson Correlation	.792 <sup>**</sup>	.779 <sup>**</sup>	.726 <sup>**</sup>	.704 <sup>**</sup>	.795 <sup>**</sup>	.930 <sup>**</sup>	.863 <sup>**</sup>	.817 <sup>**</sup>	1	.759 <sup>**</sup>	.987 <sup>**</sup>	.926 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.10 Pearson Correlation	.821 <sup>**</sup>	.813 <sup>**</sup>	.683 <sup>**</sup>	.639 <sup>**</sup>	.795 <sup>**</sup>	.697 <sup>**</sup>	.747 <sup>**</sup>	.771 <sup>**</sup>	.759 <sup>**</sup>	1	.731 <sup>**</sup>	.856 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.11 Pearson Correlation	.787 <sup>**</sup>	.774 <sup>**</sup>	.725 <sup>**</sup>	.707 <sup>**</sup>	.788 <sup>**</sup>	.941 <sup>**</sup>	.875 <sup>**</sup>	.810 <sup>**</sup>	.987 <sup>**</sup>	.731 <sup>**</sup>	1	.923 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2 Pearson Correlation	.902 <sup>**</sup>	.915 <sup>**</sup>	.847 <sup>**</sup>	.805 <sup>**</sup>	.927 <sup>**</sup>	.935 <sup>**</sup>	.943 <sup>**</sup>	.916 <sup>**</sup>	.926 <sup>**</sup>	.856 <sup>**</sup>	.923 <sup>**</sup>	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.865**	.859**	.830**	.809**	.769**	.773**	.729**	.792**	.821**	.787**	.902**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.2 Pearson Correlation	.865**	1	.872**	.733**	.839**	.800**	.795**	.817**	.779**	.813**	.774**	.915**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.3 Pearson Correlation	.859**	.872**	1	.752**	.719**	.726**	.711**	.718**	.726**	.683**	.725**	.847**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.4 Pearson Correlation	.830**	.733**	.752**	1	.710**	.725**	.723**	.635**	.704**	.639**	.707**	.805**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.5 Pearson Correlation	.809**	.839**	.719**	.710**	1	.849**	.934**	.879**	.795**	.795**	.788**	.927**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.6 Pearson Correlation	.769**	.800**	.726**	.725**	.849**	1	.917**	.862**	.930**	.697**	.941**	.935**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.7 Pearson Correlation	.773**	.795**	.711**	.723**	.934**	.917**	1	.920**	.863**	.747**	.875**	.943**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.8 Pearson Correlation	.729**	.817**	.718**	.635**	.879**	.862**	.920**	1	.817**	.771**	.810**	.916**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.9 Pearson Correlation	.792**	.779**	.726**	.704**	.795**	.930**	.863**	.817**	1	.759**	.987**	.926**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.10 Pearson Correlation	.821**	.813**	.683**	.639**	.795**	.697**	.747**	.771**	.759**	1	.731**	.856**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.11 Pearson Correlation	.787**	.774**	.725**	.707**	.788**	.941**	.875**	.810**	.987**	.731**	1	.923**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2 Pearson Correlation	.902**	.915**	.847**	.805**	.927**	.935**	.943**	.916**	.926**	.856**	.923**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7 : Validitas Variabel (Y) Kinerja

Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.971**	.728**	.768**	.737**	.738**	.768**	.775**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.2	Pearson Correlation	.971**	1	.760**	.804**	.751**	.761**	.804**	.813**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.3	Pearson Correlation	.728**	.760**	1	.914**	.831**	.864**	.914**	.897**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.4	Pearson Correlation	.768**	.804**	.914**	1	.839**	.891**	1.000**	.981**	.964**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.5	Pearson Correlation	.737**	.751**	.831**	.839**	1	.919**	.839**	.831**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.6	Pearson Correlation	.738**	.761**	.864**	.891**	.919**	1	.891**	.879**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.7	Pearson Correlation	.768**	.804**	.914**	1.000**	.839**	.891**	1	.981**	.964**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.8	Pearson Correlation	.775**	.813**	.897**	.981**	.831**	.879**	.981**	1	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y	Pearson Correlation	.874**	.898**	.927**	.964**	.912**	.936**	.964**	.959**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8 Reliabilitas Variabel ( $X_1$ ) Motivasi Eksternal

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	13



Lampiran 9 : Reliabilitas Variabel (X<sub>2</sub>) Motivasi Internal

Scale: ALL VARIABLES

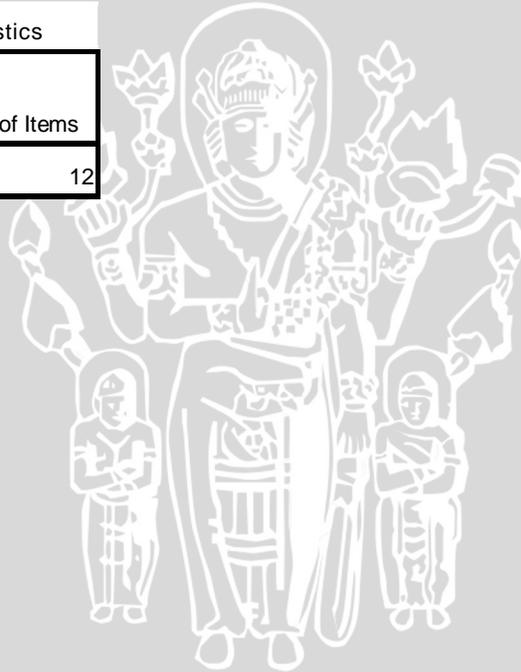
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	12



Lampiran 10: Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja

Scale: ALL VARIABLES

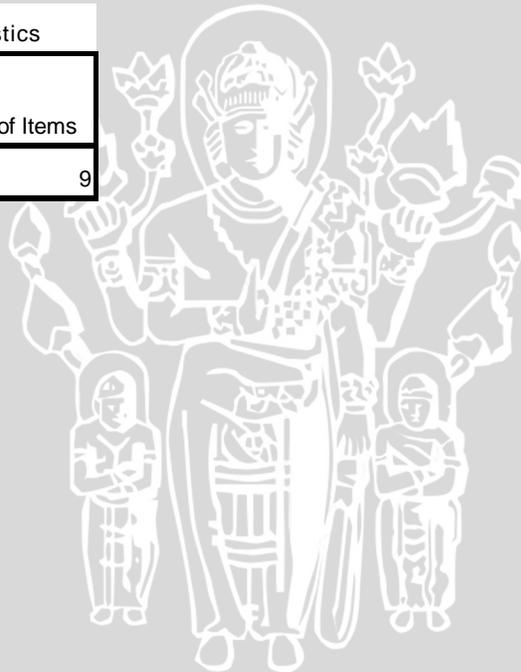
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	9



Lampiran 11 : Uji Normalitas kolmogorov-smirnov

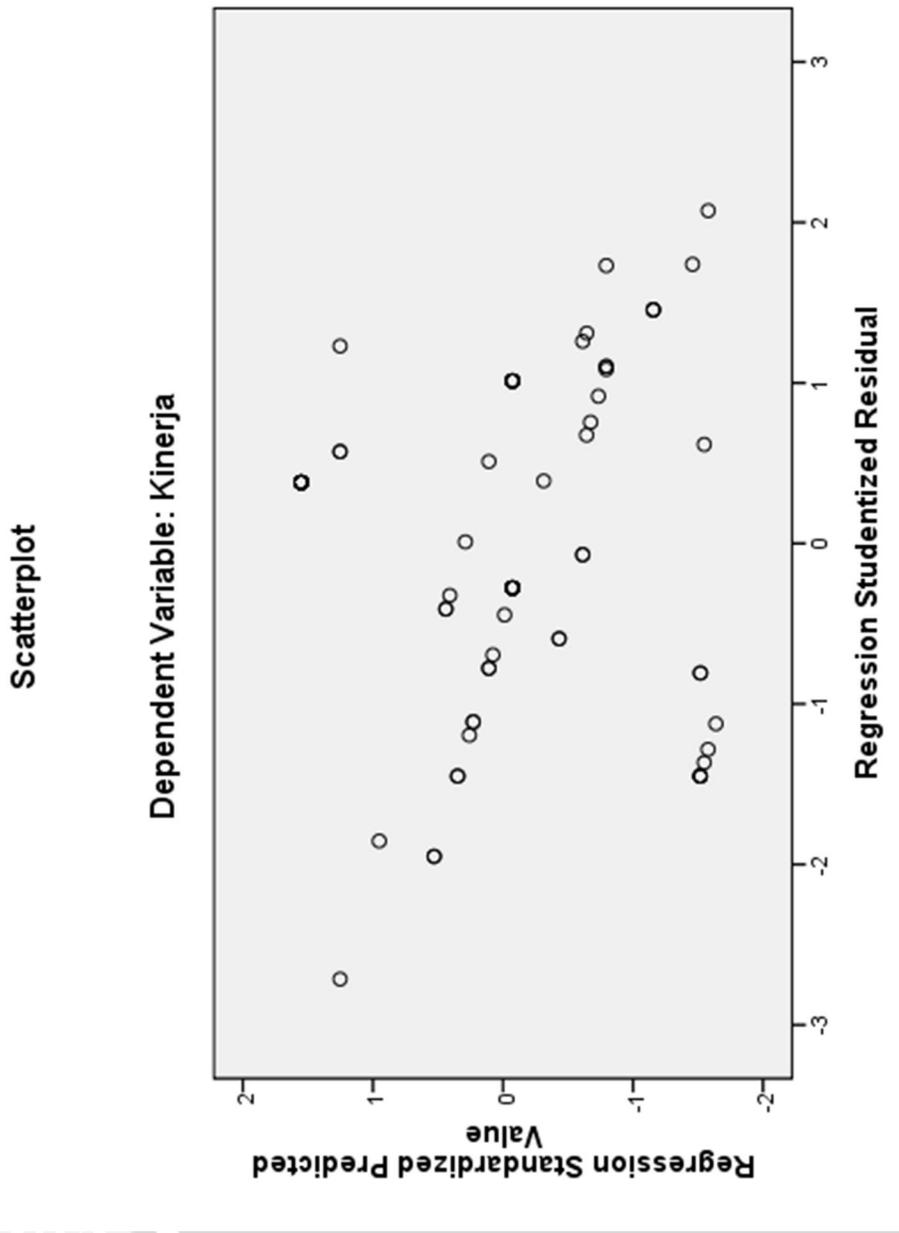
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07137709
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.325
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060
a. Test distribution is Normal.		



Lampiran 15 : Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 13 : Uji Multikolonieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.470	1.154		3.872	.000		
	Eksternal	-.130	.064	-.223	-2.033	.045	.120	8.327
	Internal	.778	.074	1.147	10.468	.000	.120	8.327

a. Dependent Variable: Kinerja



## Lampiran 14 Regresi Linier Berganda

### Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Internal, Eksternal <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.886	.883	1.562

a. Predictors: (Constant), Internal, Eksternal

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1498.923	2	749.461	307.253	.000 <sup>a</sup>
	Residual	192.699	79	2.439		
	Total	1691.622	81			

a. Predictors: (Constant), Internal, Eksternal

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.470	1.154		3.872	.000
	Eksternal	.130	.064	.223	2.033	.045
	Internal	.778	.074	1.147	10.468	.032

a. Dependent Variable: Kinerja