

# Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dealer Honda NSS Manado)

Klinton Djodjobo  
Wilfried S. Manoppo  
Joanne V. Mangindaan

Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi  
Email : [klinton.djodjobo19894@gmail.com](mailto:klinton.djodjobo19894@gmail.com)

---

**Abstract.** In the current era of globalization or the digital era of companies in the face of pressures to change, they are required to provide responses in order to stay afloat and be successful in current and future business competition. Increased competition in the business world requires companies to re-examine the performance measures of their companies because existing performance measures are felt to be less effective. The purpose of this research is to find out whether the organization's organization applies work motivation both internally and externally effectively or vice versa, because work motivation is very influential for improving employee performance in the organization's company. The research method used is Multiple Linear Regression because there are variables Internal, external motivation and employee performance. In the company organization that was studied had a population of 50 employees, the sample obtained was 42 employees. In the research results Work motivation is very effective and efficient effect on improving the performance of employees of NSS Manado Honda dealers.

**Keyword:** *motivation, performance improvement, employees*

---

**Abstrak.** Di zaman globalisasi saat ini atau era digital perusahaan dalam menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah perusahaan organisasi menerapkan motivasi kerja baik itu secara internal dan eksternal secara efektif atau sebaliknya, karena motivasi kerja sangat berpengaruh untuk peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan organisasi. Metode penelitian yang dipakai yaitu Regresi Linier Berganda karena ada variabel Motivasi internal, eksternal dan Kinerja karyawan. Dalam Perusahaan organisasi yang diteliti mempunyai jumlah populasi 50 orang karyawan, sampel yang didapat sebanyak 42 orang karyawan. Dalam hasil penelitian Motivasi kerja sangat berpengaruh secara efektif dan efisien terhadap peningkatan kinerja karyawan dealer honda NSS Manado.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Peningkatan Kinerja Karyawan*

---

## Pendahuluan

Di zaman globalisasi saat ini atau era digital perusahaan dalam menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima (Mathis dan Jackson, 2002:89).

Beberapa manajemen organisasi telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi

dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indikator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif, dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, sosial, dan ekonomi juga sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar maupun menengah khususnya dalam menghadapi persaingan.

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 adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001:133).

Dalam setiap organisasi perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan, yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan diatas maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

- Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan (motivasi internal) terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Dealer Honda NSS Manado?
- Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan (motivasi eksternal) terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Dealer Honda NSS Manado?
- Apakah pengaruh motivasi internal dan eksternal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda NSS Manado?

## **Tinjauan Pustaka**

### **Motivasi Kerja**

Stefan Ivanko (2012; 70) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

### **Motivasi Internal**

Motivasi internal adalah motivasi yang timbul dari diri sendiri. Motivasi internal adalah yang paling kuat karena tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal atau lingkungan.

### **Motivasi Eksternal**

Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar diri atau lingkungan, orang lain, dsb. Motivasi ini tidak sekuat motivasi internal karena harus mendapatkan dorongan dari luar agar bisa timbul.

### **Kinerja pegawai**

Kinerja pegawai merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau prestasi kerja merupakan suatu usaha yang diperoleh oleh seorang pegawai dari kemampuan yang dimilikinya terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut dengan baik, dan prestasi kerja tersebut adalah hasil dari penilaian / pengukuran oleh perusahaan dimana memuat beberapa kriteria terhadap pegawai yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

### **Metode Penelitian**

Tempat penelitian saya pada Dealer Honda NSS Manado, dimana saya telah berkordinasi dengan salah satu karyawan dan dengan senang hati saya ajukan judul saya dan diterima dengan baik karena sangat dibutuhkan dalam instansi tersebut, sehingga ada beberapa bagian untuk mengembangkan kinerja karyawan serta memberikan motivasi dalam bekerja.

Ada beberapa alasan kenapa saya harus mengajukan penelitian ditempat instansi tersebut karena sangat minimnya, Motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan dengan itu saya dapat meneliti dengan waktu yang telah ditentukan yaitu kurang lebih satu bulan dalam pengambilan sampel, dimana penelitian saya itu pada awal bulan April 2020 hingga selesai.

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis hubungan antar variabel sehingga penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kausal, yaitu penelitian yang berupaya mencari hubungan sebab akibat dengan berdasar pada cara tertentu. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* dan variabel motivasi kerja sebagai variabel *independent* sebagaimana yang diungkapkan dalam hipotesis. Penelitian ini berupaya untuk mencari pengaruh hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini yang menjadi subject penelitian adalah karyawan di Dealer Honda NSS Manado.

Objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kinerja karyawan di Dealer Honda NSS Manado.

Untuk keperluan analisis peneliti melakukan pengumpulan data dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan 5 tingkatan yang dimulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Pemberian bobot untuk pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5  
 Setuju = 4  
 Netral = 3  
 Tidak Setuju = 2  
 Sangat Tidak Setuju = 1

### Hasil Penelitian

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden.

Tabel 1  
 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20-24	24	57,14%
2	25-29	13	30,96%
3	30-33	5	11,9%
Total		42	100%

Sumber : Data Primer 2020

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa usia responden terbanyak adalah usia 20-24 tahun dengan jumlah 24 orang dengan persentase 57,14% dari total responden yang berjumlah 42 orang.

Tabel 2  
 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	10	23,82%
2	SMA/SMK	26	61,90%
3	D1	1	2,38%
4	S1	5	11,90%
Total		42	100%

Sumber : Data Primer 2020

Dari tabel V.2 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari 42 responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dengan jumlah 26 orang.

Tabel 3  
 Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	16	38,10%
2	Perempuan	26	61,90%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat responden berdasarkan jenis kelamin yakni sebanyak 16 responden laki-laki atau sebesar 38,10% laki-laki. Sedangkan untuk perempuan sebanyak 26 responden atau sebesar 61,90%.

Tabel 4  
 Deskripsi Variabel Motivasi Internal

Item Pertanyaan	Jumlah Tanggapan Responden					Total
	SS	S	N	TS	STS	
MI1	10	27	3	2	0	42
MI2	7	22	11	2	0	42
MI3	8	15	17	2	0	42
MI4	27	10	4	1	0	42

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa pada item pertanyaan MI1 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, terdapat dua responden menjawab tidak setuju, terdapat tiga responden yang menjawab netral. Jumlah jawaban terbanyak ada pada jawaban setuju sebanyak 27 responden dan 10 responden menjawab sangat setuju.

Pada item MI2 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, dua responden menjawab tidak setuju dan 11 responden menjawab netral. Sebanyak 22 responden menjawab setuju dan 7 responden menjawab sangat setuju.

Pada item pertanyaan MI3 tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, dua responden menjawab tidak setuju dan 17 responden menjawab netral. Terdapat 15 responden yang menjawab setuju dan 8 responden menjawab sangat setuju.

Pada item pertanyaan MI4 tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, satu responden menjawab tidak setuju dan 4 responden menjawab netral. Terdapat 10 responden yang

menjawab setuju dan 27 responden menjawab sangat setuju.

Dari tabel hasil tanggapan responden terhadap item pertanyaan motivasi internal dapat disimpulkan secara umum bahwa karyawan Dealer Honda NSS Manado sebagian besar tertarik dengan adanya motivasi internal yang tinggi di dalam lingkungan kerja.

Tabel 5  
Deskripsi variabel eksternal

Item Pertanyaan	Jumlah Tanggapan Responden					Total
	SS	S	N	TS	STS	
ME1	1	27	13	1	0	42
ME2	6	21	15	0	0	42
ME3	6	22	12	2	0	42
ME4	11	26	5	0	0	42
ME5	7	22	11	2	0	42

Sumber: Data Primer, 2020

Dari tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan ME1 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, terdapat satu responden menjawab tidak setuju, terdapat 13 responden yang menjawab netral. Jumlah jawaban terbanyak ada pada jawaban setuju sebanyak 27 responden dan 1 responden menjawab sangat setuju item ME2 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, juga tidak ada responden menjawab tidak setuju dan 15 responden menjawab netral. Sebanyak 21 responden menjawab setuju dan 6 responden menjawab sangat setuju.

Pada item ME3 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, ada dua responden menjawab tidak setuju dan 12 responden menjawab netral. Sebanyak 22 responden menjawab setuju dan 6 responden menjawab sangat setuju.

Pada item ME4 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, juga tidak ada responden menjawab tidak setuju dan 5 responden menjawab netral. Sebanyak 26 responden menjawab setuju dan 11 responden menjawab sangat setuju.

Pada item ME5 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, ada dua responden menjawab tidak setuju dan 11 responden menjawab netral. Sebanyak 22 responden menjawab setuju dan 7 responden menjawab sangat setuju.

Dari tabel hasil tanggapan responden terhadap item pertanyaan motivasi eksternal dapat disimpulkan secara umum bahwa karyawan Dealer Honda NSS Manado sebagian besar tertarik dengan adanya motivasi eksternal yang tinggi di dalam lingkungan kerja.

Tabel 6  
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Jumlah Tanggapan Responden					Total
	SS	S	N	TS	STS	
KN1	3	23	16	0	0	42
KN2	7	15	20	0	0	42
KN3	6	20	16	0	0	42

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan KN1 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan menjawab tidak setuju, terdapat 16 responden yang menjawab netral. Jumlah jawaban terbanyak ada pada jawaban setuju sebanyak 23 responden dan 3 responden menjawab sangat setuju.

Pada item KN2 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, juga tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan 20 responden menjawab netral. Sebanyak 15 responden menjawab setuju dan 7 responden menjawab sangat setuju.

Item KN3 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan yang menjawab tidak setuju dan 16 responden menjawab netral. Sebanyak 20 responden menjawab setuju dan 6 responden menjawab sangat setuju.

Dari hasil tanggapan responden pada instrumen kinerja karyawan dapat disimpulkan secara umum karyawan Dealer Honda NSS Manado memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari tidak adanya jawaban tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Tabel 7  
Hasil Uji Validitas Motivasi Internal

Item	Corrected Item- Total Correlation	Nilai r tabel	Keteran gan
MI1	0.528	0.304	Valid
MI2	0.397	0.304	Valid

MI3	0.390	0.304	Valid
MI4	0.373	0.304	Valid
ME1	0.405	0.304	Valid
ME2	0.325	0.304	Valid
ME3	0.580	0.304	Valid
ME4	0.462	0.304	Valid
ME5	0.389	0.304	Valid
KN1	0.353	0.304	Valid
KN2	0.502	0.304	Valid
KN3	0.456	0.304	Valid

Item	Corrected Item- Total Correlation	Nilai r tabel	Keterangan
MI1	0.528	0.304	Valid
MI2	0.397	0.304	Valid
MI3	0.390	0.304	Valid
MI4	0.373	0.304	Valid
ME1	0.405	0.304	Valid
ME2	0.325	0.304	Valid
ME3	0.580	0.304	Valid
ME4	0.462	0.304	Valid
ME5	0.389	0.304	Valid
KN1	0.353	0.304	Valid
KN2	0.502	0.304	Valid
KN3	0.456	0.304	Valid

Sumber: Data Pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel 7 tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi *pearson product moment* (r-hitung) untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r-tabel

sebesar 0,304 dengan taraf signifikan 5% dan  $n = 42$ , hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki hasil yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel V.8  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Internal (MI)	0,709	Reliabel
Motivasi Eksternal (ME)	0,605	Reliabel
Kinerja (KN)	0,897	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2020

Tabel 8 di atas dapat diketahui nilai *cronbach alpha* dari variabel motivasi internal sebesar 0,709, variabel motivasi eksternal sebesar 0,605 dan variabel kinerja sebesar 0,8974. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,6, hal ini menunjukkan bahwa instrumen dari ketiga variabel tersebut adalah reliabel.

### Pembahasan

Karyawan memiliki peranan yang cukup penting di dalam sebuah perusahaan. Karyawan Dealer Honda NSS Manado merupakan lini terdepan perusahaan dalam menjalankan proses bisnisnya. Penelitian tentang pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal di Dealer Honda NSS Manado memiliki arti yang penting untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang diterima oleh karyawan. Dengan mengetahui pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karakteristik motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat maka akan berhubungan dengan hasil bisnis perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Dealer Honda NSS Manado. Dimensi dari motivasi internal meliputi prestasi kerja, pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri,

dan pengakuan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi eksternal maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dimensi dari motivasi eksternal dalam penelitian ini adalah kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, dan gaji.

Pada penelitian dealer Honda NSS Manado dengan populasi 50 orang karyawan, Dengan sampel yang dapat di kumpulan sebanyak 42 orang karyawan kenapa hanya 42 sampel, karena penyebabnya situsai kondisi pandemi covid-19 sehingga adanya karyawan yang tiak hadir untuk melibatkan dalam pengisian kuesioner sebagai respnden.

## Simpulan

Berdasarkan analisis bagian sebelumnya pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dealer Honda NSS Manado.

Motivasi internal secara sendiri-sendiri tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda NSS Manado.

Motivasi eksternal secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi eksternal maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan Dealer Honda NSS Manado.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Maka kedua hal tersebut dijalankan bersama. Dengan terus memberikan motivasi baik internal dan eksternal secara terus menerus akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Dealer Honda NSS Manado. Motivasi juga merupakan hal yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan, misalnya ketika tidak ada pengakuan dari perusahaan akan kinerja karyawan maka hal ini akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Peneliti memberikan saran kepada Dealer Honda NSS Manado untuk meningkatkan motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama supaya dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini variabel motivasi internal dan motivasi eksternal hanya

mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 18,1 %. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah menambah jumlah variabel *independent* sehingga dapat menambah wawasan tentang variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## Referensi

- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Fitriani. (2011). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pada Bagian Umum Kantor Walikota Jakarta Utara*. Skripsi IBM ASMI, Jakarta.
- Ivanko, Stefan. 2012. *Organizational Behaviour*. Ljubljana: University of Ljubljana Faculty of public Administration.
- Kondalkar, V.G. 2007. *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age Internasional (P) Ltd., Publisher.
- Mangkunegara. Anwar. Prabu; 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10 perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, Muhammad, Faisal Riza. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014*
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek)*. Jakarta : Murai Kencana.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwardi, Joko Utomo. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011. ISSN : 14411- 1799*
- Statistik Deskriptif*. Diakses pada hari Kamis, 14 Juli 2016.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Suwarni dan Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Dan Bisnis*. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Wikipedia (2013). *Statistik Inferensial*. Diakses pada Kamis, 14 Juli 2016.